

Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri

Seçme Yazılar

Editörler:

AKSOY - KARAPINAR - ZAİF - AYDINTAN



**COVID 19 PANDEMİSİNİN İŞLETME VE
EKONOMİ ALANINDA ETKİLERİ**
Seçme Yazılar

**COVID 19 PANDEMİSİNİN İŞLETME VE
EKONOMİ ALANINDA ETKİLERİ**
Seçme Yazılar

Editörler:

Prof. Dr. Ahmet AKSOY
Prof. Dr. Aydın KARAPINAR
Prof. Dr. Figen ZAFİ
Prof. Dr. Belgin AYDINTAN



ΚΙΤΑΒΕΒΙ

"En İyi
Akademi, Bir
Kitaplıktır."

Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri Seçme Yazılar

Editörler:

Prof. Dr. Ahmet AKSOY
Prof. Dr. Aydın KARAPINAR
Prof. Dr. Figen ZAİF
Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

© Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti'ne aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

ISBN • 978-625-7588-36-2

Dizgi/Mizanpaj • Gazi Kitabevi

Kapak Tasarım • Gazi Kitabevi

Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Yayıncı Sertifika No: 44884

Merkez
📍 Bahçelievler Mah. 53. Sok. No: 29 Çankaya/ANKARA
☎ 0.312 223 77 73 - 0.312 223 77 17
📠 0.312 215 14 50
🌐 www.gazikitabevi.com.tr
✉ info@gazikitabevi.com.tr

Mağaza
📍 Döğol Cad. No: 49/B Beşevler/ANKARA
☎ 0.312 213 32 82 - 0.312 213 56 37
📠 0.312 213 91 83

Sosyal Medya
📘 gazikitabevi
📷 gazikitabevi
📺 gazikitabevi

Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri

Seçme Yazılar

Editörler:

AKSOY - KARAPINAR - ZAİF - AYDINTAN



Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri

Seçme Yazılar

Editörler:

Prof. Dr. Ahmet AKSOY

Prof. Dr. Aydın KARAPINAR

Prof. Dr. Figen ZAİF

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN



Önsöz:

Covid-19 salgını bir anda insanlığın hayatına girmiş ve ülkelerin ekonomik durumları, bireylerin yaşam koşulları, işletmelerin iş yapış şekilleri, üretim ve tedarik yapıları ve bireysel ve kurumsal tüm faktörler üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkide bulunmuştur. Ekonomi, siyaset, eğitim, ticaret, sağlık alanındaki kabuller, kurallar, projeler köklü bir değişime uğramıştır. Yüzyıllardır, değişen çevre koşullarına en iyi adapte olabilen canlı olarak ayakta kalmayı başaran insanoğlu, 1,5-2 yıldır yine değişken koşullarla mücadele etmektedir. Gelecek nesillere bırakılacak belki de en büyük miras, insanlığın karşılaştığı bu zorlu dönemin nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını en iyi şekilde incelemek ve tecrübeleri gelecek nesillere aktarmak olacaktır.

Salgının etkide bulunduğu alanların başında işletme ve ekonomi gelmektedir. Küreselleşen ve değer zinciri boyunca faaliyet gösteren işletmeler, ülkelerin aldığı önlemler sonucunda üretim, dağıtım ve tedarik süreci boyunca finansal, yönetsel ve organizasyonel düzeyde pandemi döneminden etkilenmiştir. Yeni yaşam koşullarına adapte olmaya çalışan işletmeler, değer zincirinde sıkıntı yaşamalarına karşın yeni yaklaşımlar geliştirerek, süreçten en az düzeyde etkilenmeye çalışmaktadırlar. Çalışanlar uzaktan çalışma yöntemlerine geçmekte, öğrenciler uzaktan eğitim sürecine devam etmekte, işletmeler dijital teknolojilere daha fazla yatırım yapmakta, elektronik ticarete olan talep artmakta, finansal işlemler ve diğer işletme faaliyetleri şimdiye kadar olmadığı düzeyde değişime uğramaktadır. İşletmeler de daha fazla proaktif davranmaktadırlar.

Ülkelerin genel ekonomik durumları pandemi döneminde etkilenen unsurların başında gelmektedir. Pandeminin özellikle borsalar, işsizlik oranı, güven endeksleri, petrol fiyatları üzerindeki etkisi ve seyahat kısıtlamaları nedeniyle turizmde yaşanan resesyon ülkelerin makro ve mikro ekonomik koşulları yeniden gözden geçirmelerine ve çeşitli önlemler almalarına neden olmuştur. Özellikle, aşı çalışmaları ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çeşitli ülkelerde başlanan aşılama çalışmaları ülke ekonomileri açısından bir umut olarak görülürken, virüsün mutasyona uğraması ve günlük vaka sayılarının tekrar artışa geçmesi özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin daha sıkı önlemler almalarına, hatta tam kapanma olarak ifade edilen süreçlerin yaşanmasına neden olmuştur.

Covid 19 salgınının işletme ve ekonomi hayatına etkileri kitabın ana temasını oluşturmaktadır. On yedi bölümün yer aldığı bu kitaptaki çalışmalar, Uluslararası İşletme, İktisat ve Eğitim 2021 (ISBE 2021 International Symposium on Business, Economics & Education) Sempozyumunda özeti sunulan bildirilere dayanmaktadır. Kitap, pandemi döneminde “işletmelerde yeni yaklaşımlar”, “yönetim ve pazarlama” ve “finansal piyasalar ve ekonomik büyüme” olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. İşletmelerde yeni yaklaşımlar kısmında pandemi dönemi ve sonrasında; organizasyonlarda benlik, yöneticilerin sanal teknoloji yeterliğinin örgüte duyulan güven ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi, çalışanların kaygı düzeylerinin iş stresine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin rolü, çalışanların dijital teknolojilere adaptasyonu ve sağlık çalışanlarının yaşam doyumu, iş yükü algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi konuları ele alınmıştır. Böylece, organizasyonel, yönetici ve çalışan boyutunda pandemi döneminin işletmelere etkisinde yeni yaklaşımlar belirlenmeye çalışılmıştır. Yönetim ve pazarlama kısmında, Covid-19 korku düzeyinin rolü, işgörenlerde Covid-19 kaygısı, sosyal medyadaki yansımaları, sosyal medyada tüketim göstergesine dayalı hiper gerçeklik ve sosyal sınıf söylemleri ve Türk sağlık sektörünün uluslararası rekabet durumu konularına önem verilerek, meydana gelen gelişmeler işgörenler, sosyal medya ve sağlık sektörü açısından açıklanmak istenmiştir. Finansal piyasalar ve ekonomik büyüme kısmında ise; bankacılık sektörünün likidite düzeyi, işletmelerin nakit akış ve finansal sıkıntı düzeyleri, finansal performans, yatırımcı güveninin BIST 100 endeksi getirisine etkisi, dijital ekonomi ve makroekonomik etkiler pandemi dönemi dikkate alınarak incelenmiştir. Böylece, pandeminin işletmelerin finansal varlıkları ve finansal performansı ile ekonomiye etkileri ortaya konulmuştur. Kitapta yer alan bölümlerdeki yazıların her türlü bilimsel yazım, etik ve hukuksal sorumluluğu yazarların kendilerine aittir. Bu

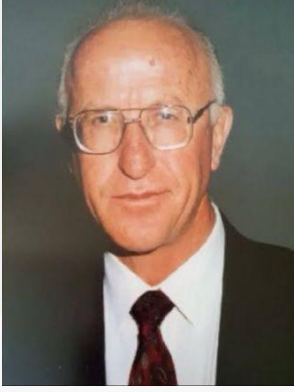
kitabın konuya ilgi duyan iş dünyası temsilcilerine, meslektaşlarımıza ve öğrencilere faydalı olacağını düşünmekteyiz.

Çalışmanın hazırlanmasında emeği geçen, Prof. Dr. Celal TAŞDOĞAN, Prof. Dr. Murat ATAN, Dr. Öğretim Üyesi Abdülkadir KÖROĞLU, Dr. Öğretim Üyesi Oğuzhan YAVUZ, Dr. Öğretim Üyesi Tuba YUMUŞAK, Dr. Alper ALTUNÇEKİÇ, Dr. Şahnaz KOÇOĞLU, Dr. Ayşe EREN, Dr. Bekir KESKİN, Dr. Mehmet ÖZCAN, Dr. Burak ÇETİN, Dr. Berkay GÖÇER ve Araştırma Görevlisi Ayşegül Nurbanu KÖROĞLU'na destekleri ve göstermiş oldukları özveri için teşekkürü bir borç biliriz.

Kitabımız, bu salgın döneminde 17.03.2020 tarihinde yitirdiğimiz değerli bilim insanı Prof. Dr. Remzi Örtten'e ithaf edilmiştir. Sayın hocamız, Gazi Üniversitesi bünyesinde gerek idareci olarak ve gerekse öğretim üyesi olarak birçok insanın yetişmesine katkı sağlamış, iyi bir bilim insanıdır. Hocamızın detaylı özgeçmişine aşağıda yer verilmiştir.

10.05.2021

Editörler



Prof. Dr. Remzi ÖRTEN'in Özgeçmişı

1941 yılında Kayseri'de doğmuştur. 1966'da Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nden mezun olmuştur. 1973'de A.İ.T.İ.A.'da doktor, 1977'de doçent, 1988'de Gazi Üniversite'nde profesör olmuştur.

A.İ.T.İ.A. Muhasebe Enstitüsü, Gazi Üniversitesi Bolu İdari Bilimler Yüksekokulu, Bolu Eğitim Yüksekokulu ve Bolu Meslek Yüksek okulu Müdürlükleri, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Dekanlığı, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölüm Başkanlığı görevlerinde bulunmuştur.

TSE Muhasebe Standartları Özel Daimi Komitesi üyeliği, Maliye Bakanlığı Tekdüzen Muhasebe Sistemi Hazırlama Komisyonu üyeliği, Avrupa Muhasebe Birliği ile Avrupa Muhasebe Uzmanları bünyesinde oluşturulan Muhasebe Meslek Komitesi ve Çalışma Grubunda Türkiye adına üyelik görevini yürütmüştür.

DESİYAP'la kredi ilişkisi olan kırkbeş ortaklığın, KOSGEB'in (müştereken) ve Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Bakım ve Yardım Sandığı'nın muhasebe sistemlerini kurmuştur. TC. Sayıştay, TC. Hazine Müsteşarlığı, Ziraat Bankası, TBB, Türk Eczacıları Birliği, Koçbank, Vakıfbank, Dışbank ve çeşitli kurumlarda eğitim faaliyetlerinde bulunmuştur.

Banka Muhasebesi, Muhasebe Organizasyonu, Tekdüzen Muhasebe, Ortaklıklar ve Muhasebe Uygulamaları, Genel Muhasebe, Türev Finansal Araçlar, Dönem Sonu Muhasebe Uygulamaları, Enflasyon Muhasebesi, TMS-TFRS Uygulama ve Yorumları vb. kitapları ile çok sayıda ulusal ve uluslararası makalesi bulunmaktadır.

Yeminli Mali Müşavir ve Sorumlu Ortak Baş Denetçi unvanlarıyla çeşitli denetim şirketlerinde görev yapmıştır.

İleri düzeyde Fransızca ve İngilizce bilmekte olup, evli ve iki çocuk sahibidir.

Değerli Hocam Prof. Dr. Remzi Örtten Anısına

Değerli Remzi Hocam, herkes tarafından saygıyla bahsedilen, herkesin güzel bir anısının olduğu, öğrencileri için bir baba, meslektaşları için bir rehberdi. Önce öğrencisi, sonra asistanı oldum. İlk günden itibaren, hoca-asistan ilişkisinden ziyade, bir meslektaş ilişkisi içinde olduk. Bize bıraktığı en büyük miras, tartışma kültürüdür. Çalıştığımız her konuda kendi fikirlerimizi açıkça ifade edebileceğimiz bir ortam oluştururdu. Fikirlerin çarpışması için özel önem gösterirdi.

Hocamın, ibadet eder gibi çalışma, temel prensibiydi. Öğrenme azmini hiç kaybetmedi, her zaman en iyiyi yakalamaya çalıştı. Buna en güzel örnek, emeklilik döneminden kısa bir süre önce, daha akıcı konuşmak için yabancı dil kursuna, bizleri de dâhil ederek başlamasıdır (Birkaç hafta sonra Remzi Hocam, hocayı düzeltmeye başlamıştı bile). Sosyal yaşamda da en iyiyi yakalama azmine sahip bir insandı hocam. Bir gün, öğrencilerin uzun derslerde sıkılmasını önlemek için fıkra anlatmaya karar verdi. Ama bu konuya bile ciddiyetle yaklaştı. Hocam, fıkraları seçti, birkaç versiyonunu karşılaştırdı, en iyiyi belirledi, konularına göre tasnif etti, numaralandırdı ve ezberledi. Artık öğrenciye sadece bir numara söylemek kalıyordu.

Sayın hocam, sadece bilim yaşamımda değil, sosyal yaşamda da birçok konuda rehberim oldu, bazen onu anladım, bazen yıllar sonra anlayabildim. Şimdi, hocam yanımda olsa da, bu konuyu ona sorsam dediğim yaştaayım. Benim için en büyük onur, birçok çalışmada ismimin hocamın ismiyle birlikte yer almasıdır. Onunla özdeşleşmiş "Evlat" kelimesine layık bir insan olmak en büyük mutluluğum olacaktır. Hocama Allah'tan rahmet diliyorum, mekânı cennet olsun.

10.05.2021

Prof. Dr. Aydın Karapınar

İÇİNDEKİLER

PANDEMİ DÖNEMİ İŞLETMELERDE YENİ YAKLAŞIMLAR	1
Birinci Bölüm: Post-Pandemic Self Within Organization: A More Virtual Me <i>Belgin AYDINTAN</i> <i>Gökhan TÜRKÖZ</i>	3
İkinci Bölüm: Pandemiyle Yaşamak: Covid-19 Pandemisinin 1'inci Yılında Çalışanların Kaygı Düzeylerinin İş Stresine Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü <i>Ümit ŞEVİK</i>	13
Üçüncü Bölüm: Yöneticinin Sanal Teknoloji Yeterliğinin Ona ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkileri <i>Aynur TAŞ</i>	27
Dördüncü Bölüm: The Effect of Supervisors' Virtual Technology Competence on Perceived Organizational Support: The Mediating Role of Perceived Supervisor Support <i>Zülfi Umut ÖZKARA</i>	45
Beşinci Bölüm: Covid-19 Döneminde Hemşire ve Diğer Sağlık Çalışanlarının Yaşam Doyumu, İş Yükü Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi <i>Tuğçe ŞİMŞEK</i>	65
Altıncı Bölüm: Covid 19 Pandemisi Sürecinde Çalışanların Dijital Teknolojilere Adaptasyonu: Teknoloji Kabul Modeli <i>Oğuzhan YAVUZ</i>	77
PANDEMİ DÖNEMİ YÖNETİM VE PAZARLAMA	93
Yedinci Bölüm: Aşırı İş Yükü ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Covid-19 Korku Düzeyinin Düzenleyici Rolü <i>Ayşe ASLAN</i> <i>Azmi YALÇIN</i>	95
Sekizinci Bölüm: İşgörenlerde Covid-19 Kaygısı ve Demografik Analiz <i>Gökdeniz KALKIN</i> <i>Haluk ERDEM</i>	115
Dokuzuncu Bölüm: Covid-19 Pandemisinin Sosyal Medyadaki Yansımaları <i>Bekir KESKİN</i> <i>Zafer ÖZOMAY</i>	125

Onuncu Bölüm: Covid-19 Pandemisi Döneminde Türk Sağlık Sektörünün Uluslararası Rekabet Durumunun Porter'ın Elmas Modeli Kapsamında Analizi <i>Burak ÇETİN</i>	137
On Birinci Bölüm: Hyper Reality and Social Class Discourses Based on Consumption Indicator in Social Media During Covid 19 Process <i>Elif ÜSTÜNDAĞLI ERTEN</i>	157
PANDEMİ DÖNEMİ FİNANSAL PİYASALAR VE EKONOMİK BÜYÜME	173
On İkinci Bölüm: Pandemi Döneminde Bankacılık Sektörünün Likidite Yapısının Etkinlik Analizi <i>Ayşegül Berrak KÖTEN</i>	175
On Üçüncü Bölüm: Covid-19 Öncesi ve Sonrası İşletmelerin Nakit Akış ve Finansal Sıkıntı Düzeylerinin Görünümü: BIST 30 Endeksinde Bir Araştırma <i>Hakan CAVLAK</i> <i>Cihan YILMAZ</i>	191
On Dördüncü Bölüm: Covid-19 Salgınının Sektörlerin Finansal Performansı Üstüne Etkisi <i>Şahnaz KOÇOĞLU</i>	213
On Beşinci Bölüm: Covid-19 Krizinin Dijital Ekonomiye Etkilerinin Kamu, Özel Sektör ve Yatırımcı Davranışları Açısından Değerlendirilmesi <i>Burcu ZENGİN</i>	225
On Altıncı Bölüm: The Impact of Domestic and US Investor Sentiment on BIST 100 Index Return during Diseases: Evidence from COVID-19 Outbreak <i>Ecenur UĞURLU-YILDIRIM</i> <i>Özge DİNÇ-CAVLAK</i>	243
On Yedinci Bölüm: Covid-19 Salgınının Makroekonomik Etkileri: Ekonometrik Bir Analiz <i>Gökhan KONAT</i> <i>Eda FENDOĞLU</i>	255

PANDEMİ DÖNEMİ İŞLETMELERDE YENİ YAKLAŞIMLAR

Bu kısımda yer alan bölümler, Uluslararası İşletme, İktisat ve Eğitim 2021 (ISBE 2021 International Symposium on Business, Economics & Education) Sempozyumunda sunulan özet bildirilere dayanmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

Post-Pandemic Self Within Organization: A More Virtual Me

Belgin AYDINTAN *

* Prof.Dr., Ankara Hacı Bayram Veli University, Economics and Administrative Sciences
Department of Business, ORCID ID: 0000-0002-9057-4336, belgin.aydintan@hbv.edu.tr

Gökhan TÜRKÖZ *

* Major, PhD Student, Gendarmerie General Command, Strategy Department,
ORCID ID: 0000-0002-9057-4336, gokhanturkoz@jandarma.gov.tr

INTRODUCTION

Organizational behavior is a multidisciplinary science (Heath & Sitkin, 2001), thanks to which understanding individual role in the social system of an organization becomes possible. This role of individual is important because either composition of the organization, or human capacity requirement for organizational success -despite dizzying rate of technological developments of our age.

However, understanding the capacity and organizational role of the individual is meaningful if only it can be utilized as desired. For that reason, organizational behavior scholars research the topics related with personality, emotions, motivation, and culture in line with organizational theory. Therefore, it should not be surprising to reveal that these topics are mainly concerned on one hand with humanism (e.g. Singh & Singh, 2019), on the other hand with materialism (e.g. O'Neill, 2017).

In accordance with this idea, the main concern of this research is chosen alienation at workplace during the COVID-19 pandemic throughout the world. Taking its sources from Marx, alienation is an attack of the individual to the system of society (Foster, 1999). Moreover, alienation is considered involving technological developments (Shepard, 1977; Vallas & Yarrow, 1987). In this sense, with the word technology the most up-to-date technological changes should be understood: the world of internet. It can be assumed that internet created a new era for human-being and human nature.

Internet and internet-related technologies (IoT, Cloud, AI systems, big data etc.) enhanced human capacity primarily by making knowledge more approachable and they, thus, made human-being an omni-present creature. Even though this omnipresence is an exaggeration, it is also an ordinary expectation. No matter what the time is, or no matter where the employer is, boss always has a right to demand a powerpoint presentation is finished. Is not this axiom correct for several fields of work, public or private? Undoubtedly, this position is not a critique of business or of senior-subordinate relationship, but an exhibition of reality. Because, communication opportunities brought behavioral anticipations, as well. This kind of always-ready-employee approach is not a product of greed of employers; it is a product of opportunities of digital age.

In that case, how COVID-19 pandemic and digitalization influenced working and employees? Pandemic measurement of working from home for some business and public organizations enhanced mental distance for employees, besides physical distance. Because the researchers about alienation have concerned about mentality of those who were physically inside the social system of organizations (e.g. Neil & Rettig, 1967; Seaman, 1975; Mottaz, 1981; Erikson, 1985), this research is original and important since it examines the distant workers' alienation.

Although the employees might live a mental distance -alienation- albeit they are not physically distant, higher alienation should be expected when they are physically distant. This perception is not a jumping conclusion bias, instead, the literature suggests connection with modern and postmodern changes in human behavior (e.g., Vitz, 1996; Dueck & Parsons, 2004). Moreover, in this paper, this idea will be analyzed in the light of *social behaviorism theory* of George Herbert Mead (1934) with his classification of self as "I" and "me", accompanied with homo digitalis approach (Montag, 2018). The latest might be seen as a new perception in Turkey, since few research papers mentioning the concept could be detected in Google Scholar (e.g., Nair, 2021; Yilmaz, 2021).

Thus, theoretical framework and research design of this study aimed to shed light on the influence of COVID-19 pandemic directly to the mental world and social behavior of individuals and social integration process in the organizations, which always have efficiency and effectivity concerns.

Social Behaviorism Theory

In his book of 1934, *Mind, Self, and Society*, Mead explains self a different aspect from his contemporaries. En route to discovery of personality, Mead posited the behavior on the inner and social aspects by describing *self* in a dual model: awareness (inner) and image (social). He indicated that the self is developing, and the reason of this development is not biological. Rather, it is social. Social experience gives way the self to develop via personal interactions with others. Without interaction, development of self is not possible (Mead, 1934; Macionis, 2012).

Social experience is the exchange of symbols, such as words, handshakes, smiles. These symbols compound culture, of the society and of the organization. Also, the symbols are used to create meaning, which human wants to find in almost every action. According to Mead (1934), this meaning concern of human creates imagination of others' intentions. Thus, people try to see themselves by other peoples' perceptions. This is also a version of empathy.

As a consequence, Mead's position about self is shaped as two parts. The first part of self "operates as the subject, being active and spontaneous," the "I". The second part of self "works as an object, the way we imagine others see us," the "me". It is now more explicit that social experience includes both components: initiation of an action, and then continuing the action based on the others' response (Mead, 1934).

In this context, self develops by taking the role of the others. Social experience continuously changes (or develops) self via cultural norms and values (Macionis, 2012). This is the power (or pressure) of the society upon the existence of the individual. This mechanism is also true inside the organizations. After all, organizations are social settings and they have their own cultures (organizational culture) and certain social experiences.

This research is based on this social and organizational enforcement power. The organization, also, shapes its members through social experience. This is not true only under the

authoritative management, but also under democratic management, as well. Because, this shaping is not a conscious process like sculpturing, this is the natural consequence of the individual-society interaction.

Alienation at Workplace

Suggesting an alternative idea to economic rationalism tradition of business and management, alienation takes its roots from Marxian humanist approach, as an “attack on the dominant institutions” (Horton, 1964). The alienation was considered as a multidimensional conception by several philosophers, psychologists, sociologists, and researchers (e.g. Marx, 1963; Seeman, 1975; Dean, 1961). When Neal & Rettig re-analyzed the dimensions in 1967, they described the dimensions as below:

1. Powerlessness
2. Inevitability of War
3. Political Normlessness
4. Economic Normlessness
5. Anomie
6. Personal Freedom
7. Communal Values
8. Competitive Mobility-Orientation
9. Intrinsic Values

Although the idea of alienation can be clearly understood from these dimensions, it is necessary to elucidate the meaning and function of the term. According to Marx, alienation is a process at workplace and was generalized to society. It is a radical attack to the institutions of society, industrial and general meaning. Because the beliefs of personal involvement and contribution to the production process was undermined by the organizational society’s attitudes, behaviors, or applications by the time, the individual feels himself/herself estranged from the product and the production process. This estrangement grows by the time and he/she feels a powerless condition. At the very utmost level, the individual behave distant from organizational norms, rules, policies etc.

Thus, every action and application inside the organization seem silly, and meaningless. As a result of this meaninglessness, the individual jumps into a psychological danger that he/she becomes estranged (alienated) firstly to whole society, and then to himself/herself. That is why this conception is highly related with existential anxiety. Both ideas question the meaning of life, and are able to create psychologically dangerous consequences for the individual.

Philosophically, alieanation refers a problematic seperation of a subject from another subject. In here, the first subject, who alienates, is the individual; while the being alienated subject is work, organization, society, and the individual himself. As Jean-Jaques Rousseau defined, alieanation is an issue of amour propre -self love among general others (Stanford Encyclopedia of Philosaphy, 2021). Thinking the conception on this side, alienation and social behaviorism share common perspectives, humanistic and from the individual’s point of view.

METHOD AND RESEARCH DESIGN

In addition to the scales and approaches above and other alienation scales in Turkish form (e.g. Güğerçin & Aksay, 2017); Mottaz Work Alienation Scale should be examined, because this research focuses on work alienation. It is accepted as measurement apparatus in this research. According to Mottaz, alienation includes three dimensions, when the issue is workplace: self-estrangement, powerlessness, and normlessness. According to him, the last two dimensions are related with working conditions and are “important determinants” of the first dimension, the self-estrangement. This idea takes its roots from Marxian thought. Marx proposed the significance of the need of creativity for human and that the satisfaction of this need is mostly possible in work (Mottaz, 1981).

Research Sample

This research was undertaken with a mixed group of white-collar employees, distant working group and physically waorking group. This design of research was expected to increase the reliability of the research as it maintained to measure the difference between the alienation levels of the two groups of participants.

250 survey letters were sent to white-collar employees of several public institutions and private companies, but only 220 of them was returned. After the controlling the answers, it was decided 212 of the returned surveys be used in the analysis.

According to the research design, white-collar employees are expected exhibit more personal awareness about the organizational procedures and their social positions in comparison with those of the lowest ranked workers.

The demographic questions in the survey were identified in accord with the hypotheses and the research design (Table 1,2).

Table 1. Participant Characteristics

Characteristic	Participants	Total
Male	118	212
Female	94	
Single	75	212
Married	137	
Less than Graduate	80	212
Graduate	107	
More Than Graduate	25	

Among the sample of 212 individuals, 118 of them were male and 94 of them were female. Their education level and marital status have been diversified as 75 single, 137 married and 80 participants graded lower degrees than graduate, 107 of them were graduate, and rest 25 were higher than graduate.

Table 2. Participant Group Distribution

	Experiment	Control
Male	74	44
Female	25	69
Single	33	41
Married	66	72

The sample group were classified into experiment and control groups according to their working conditions, working from home or commuting to work. Those working from home were identified as the experiment group and they were implemented the distant working manipulation. This group were totally 113, of which 74 were male, 25 were female. Among these individuals, 33 of them were single and 66 were married. As such, the control group included 99 participants of 44 male, 69 female. Among these individuals 41 of them were single and 72 of them were married. This group replied control manipulation questionnaire.

Manipulation Scales

Manipulation scales were designed in order to intensify the effect in the real situation about working from home, and working in the office. The literature about manipulation scales were identified in several research papers (Rosenblatt et al., 1989; Arndt, Greenberg & Cook, 2002) including the master’s thesis of the second author of this paper (Türköz, 2018).

Before other questions in the survey questionnaire, two manipulative questions (Table-3) were asked to the participants about their working conditions. It should be recognized that the participants attended the experiment group, if they work or worked from home during COVID-19 pandemic. This manipulation questions were only to make them recall their working conditions. As such, the control group participants were chosen only from those who commuted their office during the pandemic.

Table 3. Manipulation Questions

Experiment	Question 1	What does "working from home" represent for you?
	Question 2	What are the benefits of "working from home"?
Control	Question 1	What does "working in the office" represent for you?
	Question 2	What are the benefits of "working in the office"?

Work Alienation Scale Turkish Form

Throughout the literature about alienation discussed above, Mottaz defined “some determinants” about work alienation in 1981. By analyzing self-estrangement nature in work, Mottaz (1981) defined the relationship between alienation and working conditions. He studied 1,313 employees in seven groups, and suggested 3 dimensions for work alienation: self-estrangement, powerlessness, and meaninglessness.

The first dimension, self-estrangement is a definition about the absence of intrinsic fulfillment. This dimension is the most attractive component of alienation in organizational meaning, which was also of the essence for Marx and Blauner. However, the completing components of self-estrangement dimension was estimated as task conditions, related with autonomy and sense of purpose in the performance of employee at workplace: powerlessness, being unable to control and direct activities, and meaninglessness, an estimation of insignificance contribution to the job done (Marx, 1963; Seeman, 1975; Mottaz, 1981). In the absence of these three factors, employees cannot be capable and successful in their duties.

Mottaz Work Alienation Scale was developed in three dimensions, while other researchers suggested more dimensions, in variation of self-estrangement, powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation, type of technology, organizational structure, promotional opportunity, style of supervision, occupational prestige, occupational level, work routineness, salary, job tenure, and general working conditions (Mottaz, 1981).

The Turkish form of Mottaz Scale was adapted by Alper L. Uysaler (2010) as a partial research of his master’s thesis. He implemented survey research with 123 workers and noted .78 Cronbach Alpha coefficient. Although he evidenced 4 dimensions as a result of factor analysis, he estimated to analyze the scale with three-dimensioned due to the low factor loads of the fourth dimension. It is reliable in three dimensions mentioned above (Table-4).

DATA ANALYSIS AND RESULTS

Thanks to two independent groups -experiment and control- participated in the current study, it was considered sufficient to apply independent samples t-test. Besides, normality in the residual and equality of variance across groups are required for this test. SPSS software was used, and according to this analysis only the first hypothesis was accepted (Table-5).

Uysaler pointed out that the reliability of the Scale’s Turkish Form is ,78 with Cronbach’s Alpha (Uysaler, 2010, 83). Also, he presented structural validity via three related scales.

Among the 212 participants, 113 of them worked from home and replied experiment manipulation questions. Meanwhile, 99 of the participants worked in their office, and they replied control manipulation questions. Thus, according to the independent samples t-test results, the work alienation level of the experiment group (n=113, M=47.33, SD=16.3) is higher than alienation level of the control group (n=99, M=33.99, SD=17.72 ; $t(200.66)=5.68$, $p<=0,000$; Table-6).

Table 4. Mottaz Work Alienation Scale Turkish Form

Mottaz Work Alienation Scale Turkish Form	
Powerlessness	
1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken oldukça serbestim.
2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım var.
3*	İşimi nasıl yaptığımla ilgili çok az yetkim var.
4	İşimle ilgili kararlarımın çoğunu üstlerime danışmadan alırım.
5*	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim
6*	İşte yaptıklarımın çoğuna başka kişilerce karar veriliyor
7	İşimi yapmakla ilgili konulardaki kararları kendim alırım.
Meaninglessness	
1	Bu kurumun başarısında benim işimin katkısı çok önemlidir.
2*	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.
3	Benim yaptığım iş gerçekten önemli ve gerekli
4*	Benim yaptığım işin gerçekten ne önemini olduğunu çok merak ediyorum.
5*	Sık sık benim işimin kurum için çok da önemi olmadığını hissediyorum.
6	Bu kurumun genel işleyişinde benim görevimin önemini görebiliyorum
7	İşimin, iş arkadaşlarımla işleri ile nasıl uyumlu olduğunu görebiliyorum
Self-Estrangement	
1*	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.
2	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.
3	İşim bana kişisel bir tatmin hissi veriyor.
4*	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimin çok azını kullanma fırsatım oluyor
5	Sadece işimi yapıyor olmak beni memnun ediyor
6*	İşim genelde rutin ve sıkıcı, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor
7	İşim çok ilginç ve kendimi geliştirmemi sağlıyor.

*Reverse coded items

Source: Uysaler, 2010:123.

Table 5. Descriptives According to Working Conditions

	Independent Samples t-Test			
	N	Mean	Std. Deviation	S.E. Mean
Working from Home	113	47,33	16,3	1,53
Working in Office	99	33,99	17,72	1,78

Table 6. Independent Samples t-Test Results of Experiment and Control Groups

Independent Samples t-Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,64	,425	5,71	210,00	,000	13,34	2,34	8,73	17,94
Equal variances not assumed			5,68	200,66	,000	13,34	2,35	8,70	17,97

As seen in the following tables (Table-7), alienation level does not differ according to gender, marital status, education level, and number of children. The hypotheses about this issues were declined.

Table 7. Independent Samples t-Test Results of Experiment and Control Groups

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		T-Test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,02	,887	,28	210,00	,778	,71	2,52	-4,26	5,69
Equal variances not assumed			,28	197,65	,778	,71	2,53	-4,27	5,69

DISCUSSION AND CONCLUSION

As a consequence, alienation at work is found affected by COVID-19 pandemic, despite already being physically distant from work. This means that it is still possible to feel significant and to satisfy self esteem at work, even if not physically inside the workplace. This seems verifying the Marxian theory about creativity need and its satisfaction. Therefore, work and organization is still important for human-being.

However, human of our age is not *homo sapiens* anymore, rather, *homo digitalis*. *Homo digitalis* is new identity of *homo sapiens*, who seeks the existence on the internet. Different

definitions and identities could be detected. Beginning with market researches, online behavior research and digital anthropology tries to present explanations of online behavior of homo digitalis, the digital man (Stoicescu, 2015; Montag, 2018).

Certainly, pandemic effects are clearly observed by several researchers (e.g. Capurro, 2017; Gravas et al., 2020). Nevertheless, the alienation should be related with attitude and behavior of homo digitalis, who seeks meaning at work. It is a familiar assumption that no matter how the technology develops, human nature will basically remain as the same. Homo digitalis feels powerful, besides seeks meaning in the social interactions -even it is virtual.

From this point of view, digital world created an environment with no importance of physical distance. Every individual can be reached at any moment. This virtual accessibility creates a virtual belief of power and expectations. Because, first of all, as a matter of fact, technology changed only the conditions of communication, not necessarily human emotional and spiritual strength. Secondly, homo digitalis is still an animalis, with basic animal instincts -despite the developed civilization.

Therefore, as the digitalization develops and makes homo sapiens, now homo digitalis, distant from the civilized society into a comfort zone, the alienation to the social institutions (to workplace, to organizations, etc.) develops, becomes higher as the results verify. Contingent on this, virtual me develops inside the virtual world, because every interaction is virtual on the world of internet. Finally, Homo digitalis develops a digital I dependent on the virtual me.

REFERENCES

- Arndt, J., Greenberg, J., & Cook, A. (2002). Mortality Saliency and the Spreading Activation of Worldview-Relevant Constructs: Exploring the Cognitive Architecture of Terror Management. *Journal of Experimental Psychology: General*, 131(3), 307-324.
- Capurro, R. (2017). *Homo Digitalis: Beiträge zur Ontologie, Anthropologie und Ethik der digitalen Technik*. Springer: Wiesbaden, Germany.
- Dueck, A., & Parsons, T. D. (2004). Integration discourse: Modern and postmodern. *Journal of Psychology and Theology*, 32(3), 232-247.
- Erikson, K. (1986). On work and alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.
- Foster, J. B., 1999, Marx's Theory of Metabolic Rift: Classical Foundations for Environmental Sociology, *American Journal of Sociology*, 105 (2), 366-405.
- Gravas, S., Ahmad, M., Hernández-Porras, A., Furriel, F., Alvarez-Maestro, M., Kumar, A., ... & de la Rosette, J. (2020). Impact of COVID-19 on medical education: introducing homo digitalis. *World Journal of Urology*, 1-7.
- Gügerçin, U., & Aksay, B. (2017). Dean'ın yabancılaşma ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154.
- Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(1), 43-58.
- Horton, J. (1964). The dehumanization of anomie and alienation: a problem in the ideology of sociology. *The British Journal of Sociology*, 15(4), 283-300.

- Macionis, J. J. (2012). *Sociology*. International Edition. Pearson Education: USA.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society*. University of Chicago Press: Chicago.
- Miner, J. B. (2002). *Organizational behavior: Foundations, theories, and analyses*. Oxford University Press: USA.
- Montag, C. (2018). *Homo Digitalis*. Springer: Wiesbaden, Germany.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nair, G. (2021). Bilgi'nin değişen anlamı ve kavram tartışmaları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/108.pdf> (Access Date: 10 April 2021.)
- Neal, A. G., & Rettig, S. (1967). On the multidimensionality of alienation. *American Sociological Review*, 54-64.
- O'Neill, C. (2017). Taylorism, the European science of work, and the quantified self at work. *Science, Technology, & Human Values*, 42(4), 600-621.
- Rosenblatt, A., Greenberg, J., Solomon, S., Pyszczynski, T., & Lyon, D. (1989). Evidence For Terror Management Theory: I. The Effects Of Mortality Salience On Reactions To Those Who Violate Or Uphold Cultural Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 681-690.
- Seeman, M. (1975). Alienation studies. *Annual Review of Sociology*, 1(1), 91-123.
- Shepard, J. M. (1977). Technology, alienation, and job satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3(1), 1-21.
- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*. *Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2021). Alieanation. <https://plato.stanford.edu/entries/alienation/> (Access Date: 14 April 2021).
- Stoicescu, A. (2015) Homo Digitalis - in Search of a Patterned Usage Identity, *Informatica Economica*, Vol. 19, No. 3, pp. 68-79.
- Türköz, G. (2018). Submissive Behavior In Mortality-Salient Organizations. Adana Science and Technology University Graduate School of Social Science. Master's Thesis.
- Uysaler, A.L. (2010). Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi. Gebze High Technology Institute Graduate School of Social Science. Master's Thesis.
- Vallas, S. P., & Yarrow, M. (1987). Advanced technology and worker alienation: Comments on the Blauner/Marxism debate. *Work and Occupations*, 14(1), 126-142.
- Vitz, P. C. (1996). Back to human dignity: From modern to postmodern psychology. *The Intercollegiate Review*, 31(2), 15-23.
- Yılmaz, M. T. (2021) Eğitim Sisteminin Ürettiği Kararsızlar. *Eleştirel Pedagoji*, 12(1), 10-19.

İKİNCİ BÖLÜM

Pandemiyle Yaşamak: Covid-19 Pandemisinin 1'inci Yılında Çalışanların Kaygı Düzeylerinin İş Stresine Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

Dr. Ümit ŞEVİK*

*Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi
ORCID:0000-0002-3543-5923, umit.sevik@jsga.edu.tr

GİRİŞ

Değişen dünyada örgütler amaçlarını gerçekleştirerek sürdürülebilir rekabet avantajı kazanabilmeleri için sahip olduğu insan kaynaklarına her zamankinden daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. Kriz zamanlarında veya olağanüstü zamanlarda ise insan kaynaklarının önemi daha da artmaktadır. Özellikle küresel bir tehdit olan Covid-19 pandemisi karşısında örgütlerin ayakta kalmalarının yolu da uyum sağlamak adına insan kaynaklarının niteliğini geliştirici yollara başvurmalarından geçmektedir.

Salgın hastalıkların dünyanın gündeminde yer alması ve pandemik hale gelmesiyle bireylerin davranışları da bu durumdan etkilenmektedir. Salgın hastalık bireylerde travmatik bir etki oluşturmakta ve devam etmesi durumunda da bireylerin stres ve kaygı düzeylerini artırmaktadır. Belirsizliklerle dolu böyle zamanlarda bireylerin stres ve kaygı algılarının bilinmesi salgının bireyler üzerindeki etkilerinin de kontrol edilmesi noktasında önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda ise Covid-19 pandemisi döneminde bireylerde durumluk ve sürekli kaygının arttığı tespit edilmiştir (Göksu ve Kumcağız, 2020).

Pandemi döneminde pozitif yönelimli bireylerin psikolojik kaynakların geliştirilmesi zorluklarla başa çıkmada önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif kaynaklar bireylerde Covid-19 pandemisi ile ilişkili stres ve kaygı durumunda tampon etkisi sağlamaktadır. Bu kapsamda pozitif psikolojik sermaye de pandemiye özgü verilecek yanıtın bir parçası olarak önleme, tedavi ve sürdürülebilir iyileşmede aktif rol oynayacağı değerlendirilmektedir (Luthans ve Broad, 2020).

Kaygının yanında istenmeyen etkilere ve hastalıklara sebep olan iş stresinin olumsuz etkilerine karşılık psikolojik sermayenin etkin bir mücadele edebilme kapasitesi bulunmaktadır. Aynı zamanda iş stresinin bazı örgütsel davranışlarla arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Johari ve Omar, 2019).

Yapılan bir çalışmada yüksek kaygı seviyesinin pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından dayanıklılığı azalttığı sonucuna ulaşılmış olup gelecekte yapılacak çalışmalara tavsiyeler kısmında pozitif psikolojik sermayenin diğer alt boyutlarının da araştırılması ve kaygının diğer örgütsel davranış konularıyla araştırılması tavsiye edilmiştir (Baykal, 2020). Bu

kapsamda pandeminin 1'inci yılına ait tespitler yapmak üzere çalışanların kaygı düzeylerinin iş stresine etkisi ile bu etkide pozitif psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının aracı etkisi incelenecektir. Pandemiye çalışanların verdikleri tepkinin normal zamana göre farklılaşma durumları, yöneticilerin pandemi ile insan kaynakları kapsamında mücadelede kullanabilecekleri argümanların değerlendirilmesi ile elde edilecek verilerin normalleşme dönemi veya pandeminin arzu edilmeyen şekilde bitmeyip devam etmesi durumunda çalışan davranışlarındaki tepkilerin kıyaslanması açısından literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif örgütsel davranış içerisinde değerlendirilen ölçülebilir, emsalsiz, performans üzerinde etkili, gelişime ve yönetime açık olan pozitif psikolojik sermaye, bireyin belli amaçları gerçekleştirmek üzere tüm bilişsel kaynakları kullanabilme yeteneğine yönelik inancını vurgulayan özyeterlilik, amaca ulaşmak için irade ve alternatifler sahip olmasını vurgulayan umut, pozitif olaylara kalıcı ve yaygın atıfta bulunma eğilimini vurgulayan iyimserlik ile zorlu şartlarda, başarısızlık ve talihsizliklerde tekrar toparlanabilme yeteneğine sahip olmaya vurgu yapana dayanıklılık alt boyutlarından oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 14-15).

Pozitif psikolojik sermayeyi açıklayan teorilerden biri de pozitif duygu genişletme ve inşa etme teorisidir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013, s. 99). Genişlet ve inşa et teorisine göre neşe, ilgi, memnuniyet, gurur ve sevgi gibi pozitif duygular her ne kadar birbirinden fenomenolojik olarak farklı olsalar da bireylerin anlık düşünce repertuarını genişlettiği ve fiziksel, sosyal, entelektüel ve psikolojik kalıcı kişisel kaynakları inşa ettiğini vurgular. Pozitif duygularda özellikle zorluklara dayanıklılığı artırma ve vücudun strese verdiği tepkileri azaltma gibi etkileri bulunmaktadır (Fredrickson, 2001, s. 220; Fredrickson ve Losada, 2005, s. 679). Kısaca teori pozitif duyguların bütünleşik olarak kapasitelerinin artırılması ile bireylerde pozitif kaynakların inşa edilmesini ve bu kaynakların da zorlukların olumsuz etkilerinin azaltılmasında kullanılmasını vurgulamaktadır.

Kaygı

Kaygının net bir tanımının yapılmasının zorluğu yanında üzerinde uzlaşa sağlanan husus ise kaygının, bireylerde üzüntü, korku, sıkıntı, başarısızlık duygusu ve sonucu bilememe hali olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 1998, s. 276). Kaygı bireylerde belirli bir duruma bağlı olarak oluşabileceği gibi bireyin sürekli yaşayabileceği bir durum olarak da karşımıza çıkmaktadır. Belirli bir duruma göre ortaya çıkan kaygıya durumluk kaygı, bireyin hayatı boyunca sürekli olarak yaşadığı duruma sürekli kaygı denilmektedir (Göksu ve Kumcağız, 2020, s. 466). Spielberger (1983) durumluk kaygıyı hoş olmayan gerginlik duyguları ve endişeli düşünceler içeren stresli bir duruma geçici bir duygusal tepki olarak tanımlarken sürekli kaygı bireyleri stres zamanlarında kaygı durumuna yatkın hale getirebilen kalıcı bir kişilik özelliği olarak tanımlamaktadır (Kennedy vd., 2001, s. 264).

İş Stresi

Stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etkisi ile birlikte bireylerin davranışlarını ve diğer bireylerle ilişkilerini etkileyen psikolojik gerilim hali (Genç, 2007, s. 284) olarak tanımlanmaktadır. İş stresi ise, işle ilgili faktörlerin çalışanla etkileşime girdiği ve çalışanın yeteneklerini aştığı, çevresel kaynakları ve fırsatların çalışanın temel ihtiyaçlarını veya güdülerini karşılanmamış bırakacağı algısı sonucu çalışanın normal işleyişinden sapmaya zorlandığı

durumu ifade etmektedir (Beehr ve Newman, 1978, s. 669-670; LaRocco, House ve French, 1980, s. 203). Stres ve onun bir parçası olan iş stresi de fiziksel ve ruhsal bozukluklara sebep olabildiği gibi işe devamsızlık ve üretimin düşüklüğü gibi olumsuz örgütsel çıktılara neden olmaktadır (Ganster ve Schaubroeck, 1991, s. 235).

Kavramlar Arası İlişkiler

Bireylerin sahip oldukları kaygı seviyeleri özellikle belirsizlikler ve toplumu olumsuz etkileyen olaylar sonrasında yükselmektedir. Pandemi döneminde kaygı seviyeleri ile ilgili yapılan araştırmalarda çeşitli gruplarda Covid-19'un kaygı seviyesini artırdığı gözlemlenmiştir (Choi, Hu ve Wan, 2020, s. 6-7; Özdin ve Özdin, 2020, s. 506; Peteet, 2020, s. 2203). Bireylerde artan kaygı seviyesi diğer örgütsel davranış konularını da etkilemektedir. Bunun bir yansıması olarak Covid-19 pandemisi döneminde iş stresi konusu, yönetim alanında en çok incelenen ve atf alan konulardan biri olmuştur (Öztürk ve Gök, 2020, s. 79). Bu kapsamda ilk olarak kaygı düzeyleri ve iş stresi üzerine yapılan çalışmalar incelenecektir.

Literatürde yapılan çalışmalarda kaygı ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, yüksek seviyedeki iş stresinin kaygı durumu için risk faktörü oluşturarak kaygının artmasına neden olduğuna ve pozitif psikolojik sermayenin kaygı ve stres seviyelerini azalttığına yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Demir, 2018, s. 144; Kim vd., 2020, s. 353; Rahimnia, Mazidi ve Mohammadzadeh, 2013, s. 921). Aynı zamanda durumluk kaygı ve sürekli kaygı ile algılanan stres arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, kadınların stres ve kaygı düzeylerinin erkekler göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Göksu ve Kumcağız, 2018, s. 465).

Kaygı ve pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalarda ise pozitif psikolojik sermayenin kaygı düzeylerini azalttığı, önleyici görev yaptığı ve özellikle Covid-19 pandemi döneminin kaygıya olan etkisinde pozitif psikolojik sermayenin yardımcı olduğuna yönelik sonuçlara ulaşılmıştır (Broad ve Luthans, 2020, s. 552; Luthans ve Broad, 2020, s. 2; Zhou vd., 2018, s. 80). Bununla birlikte umudun stres ve sürekli kaygı ile negatif, iyimserliğin sürekli kaygı ile negatif ve pandemiye yönelik kaygının özyeterliliği azaltan bir değişken olduğuna dair sonuçlara ulaşılmıştır (Alemany-Arrebola vd., 2020, s. 1; Arora, Chaudhary ve Singh, 2021, s.9; Demirtaş, 2021, s. 93-34; Kato ve Snyder, 2005, s. 227; Scheier, Carver ve Bridges, 1994, s. 1066).

Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi üzerine yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin iş stresinin olumsuz etkilerini azaltmada aracı rolü olduğu tespit edilmiştir (Bayarçelik, Durmaz ve Güler, 2019, s. 510; Johari ve Omar, 2019, s. 16; Kan ve Yu, 2016, s. 8; Li vd., 2015, s. 2996; Mensah ve Amponsah-Tawian, 2016, s. 198-199; Shang Guan, Li ve Ma, 2017, s. 9).

Pozitif duygu genişletme ve inşa teorisi kapsamında çalışanların sahip oldukları psikolojik kaynakların, olumsuz kavramların istenmeyen etkilerini azaltmada kullanabilecekleri bir argüman olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve kaygı düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalar ve pozitif duygu genişletme ve inşa etme teorisi kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıya çıkarılmıştır.

H1: Durumluk kaygının öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Sürekli kaygının öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Durumluk kaygının ve sürekli kaygının iş stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Özyeterliliğin, umudun, iyimserliğin ve dayanıklılığın iş stresi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H5: Durumluk kaygının iş stresi üzerinde etkisinde öz yeterliliğin, umudun, iyimserliğin ve dayanıklılığın aracı etkisi vardır

H6: Sürekli kaygının iş stresi üzerinde etkisinde öz yeterliliğin, umudun, iyimserliğin ve dayanıklılığın aracı etkisi vardır

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Özel güvenlik sektörü son yıllarda yoğun ilgi görmektedir. 283.431 aktif çalışan özel güvenlik personel ile Türkiye’de özel güvenlik sektörü giderek büyüyen bir sektör haline gelmiştir (ogghaber.net, 2020). Çalışmanın evrenini Ankara’da görevli özel güvenlik personeli oluşturmaktadır. Hem Türkiye’de çalışan özel güvenlik personeli hem de bu sayı dahilinde Ankara’da çalışan özel güvenlik personelinin oluşturduğu evren için en az 384 örneklem yeterli olmaktadır (Altunışık vd., 2010, s. 135). Bu kapsamda çalışmanın amacı doğrultusunda örneklem olarak Ankara’da görev yapan 398 özel güvenlik personeline Mart ayı 2021 yılında yani Covid-19 pandemisinin Türkiye’deki birinci yılında kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmıştır. Anket uygulanan 398 özel güvenlik personelinin 60’ı kadın özel güvenlik personeli, 338’i erkek özel güvenlik personelidir. Katılımcılardan 115’i 1-3 yıl, 89’u 4-6 yıl, 65’i 7-9 yıl ve 129’u 10 yıl ve yukarısı özel güvenlik tecrübesine sahiptir. Katılımcıların 334’ü 1 yıllık pandemi sürecinde tam zamanlı çalışırken 64’ü esnek mesai yapmıştır. 312 özel güvenlik personeli pandemi sürecinde uygulanan kısıtlamalarda çalışırken 86’sı kısıtlama olan gün ve saatlerde çalışmamıştır.

Ölçüm araçları

Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçeği

Araştırmada Spielberger vd. (1970) tarafından geliştirilen ve Öner ve Le Comte (1983) tarafından Türkiye’de geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış Durumluk/Sürekli Kaygı Envanteri (Atıcı ve Deveci, 2019, s. 303) kullanılmıştır. Durumluk Kaygı Ölçeği 20 madde ve sürekli kaygı ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Ters kodlanan ifadelerin de bulunduğu ölçekte Durumluk Kaygı Ölçeği “şu andan kaygılıyım” ve “şu anda halimden memnunum” ifadeleri ile ölçülmektedir. Sürekli Kaygı Ölçeği ise “herşeyi ciddiye alırım ve etkilenirim” ve “genellikle hayatımdan memnunum” gibi ifadelerle ölçülmektedir. 4’lü likert ölçeği (Schillinger vd., 2018, s. 112) ile kullanılan (1-Hemen Hemen Hiçbir Zaman, 2-Bazen, 3-Çoğu Zaman ve 4-Hemen Hemen Her Zaman) Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçeği bu haliyle literatürde kaygı düzeylerinin örgütsel davranış konularıyla ilişkilerinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır (Ak ve Diken, 2020; Yazıcıoğlu ve Sarıkaya, 2018).

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çalışma kapsamında kullanılan diğer bir ölçek ise Luthans vd. (2007)’nin geliştirdiği ve Çetin ve Basım (2012, s. 127) tarafından Türkçeye uyarlanan 24 soruluk Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarından oluşmaktadır. 5’li likert ölçeği ile kullanılan ölçekte pozitif psikolojik sermaye “daha önceleri zorluklar yaşadığım için işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim” ve “uzan dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim” gibi ifadelerle ölçülmektedir.

İş Stresi Ölçeği

Araştırmada son olarak House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve tek faktörlü 7 maddeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır (Ülbeği, 2016). 5’li likert ölçeği ile kullanılan

ölçekte iş stresi “işim nedeniyle huzursuzluk ve gerginlik hissediyorum” ve “işimle ilgili sorunlar geceleri uykularımı kaçırıyor” gibi ifadelerle ölçülmektedir.

Çalışma kapsamında veriler SPSS 24 ve AMOS 24 programları ile analiz edilmiştir. Analiz kapsamında ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi ve ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliğine bakılmıştır. Sonrasında ise yol analizi oluşturulmuş ve son olarak aracı etki analiz edilmiştir.

Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Yapısal eşitlik modeli kapsamında ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmasının gerekçesi ise çalışmada kullanılan değişkenler arasında daha öncesinden tespit edilen ilişkilerin bulunması ve daha öncesinden kullanılmış ölçeklerin toplanan veri ile doğrulanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 342; Meydan ve Şeşen, 2015, s. 21).

Tablo 1. Yapısal Eşitlik Modelinin Analizinde Kullanılan Uyumuna İlişkin Değerler

	CMIN\DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
İYİ UYUM	≤3	≥0,90	≥0,90	>0,95	≤0,05
KABUL EDİLEBİLİR UYUM	≤4-5	0,89-0,85	0,89-0,85	>0,90	0,06-0,08

Kaynak: Gürbüz ve Şahin (2018, s. 345) ve Meydan ve Şeşen (2015, s. 37)'den istifade edilerek hazırlanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında elde edilen değerlerin Tablo 1’de belirtilen uyum aralıklarında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin belirtilen uyum aralık değerlerine ulaşabilmesi için ölçeklerden gözlemlenemeyen değerlerle anlamlı ilişkisi olmayan gözlenen değerler ölçeklerden çıkarılmış ve ölçeklerde gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerler Tablo 2’de verilmiştir. Ölçeklerin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum aralıklarında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

	CMIN\DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	2,822	0,917	0,876	0,938	0,068
İŞ STRESİ	2,664	0,983	0,947	0,989	0,065
KAYGI DÜZEYLERİ	3,226	0,877	0,813	0,902	0,075

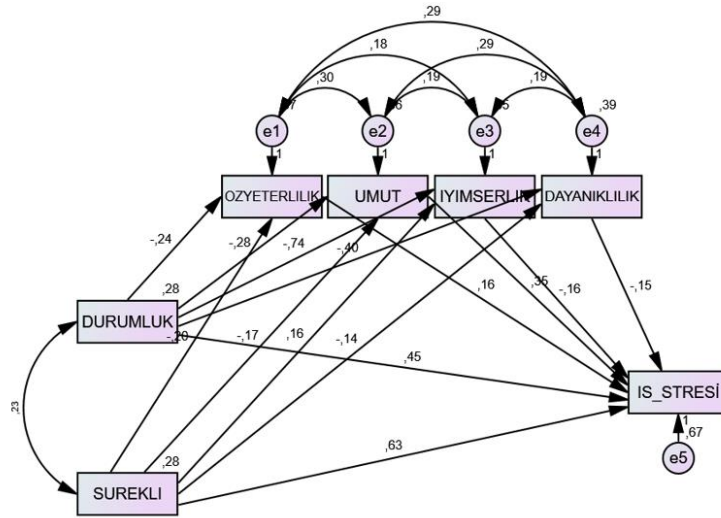
Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılık güvenilirliğinin ilk hali ile doğrulayıcı faktör analizi sonrasında ölçeklerden çıkarılan ifadeler sonrasında elde edilen iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları Tablo 3’te verilmiştir. Elde edilen değerler analiz kapsamındaki ölçeklerin içsel tutarlılık güvenilirliğinin uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin İç Tutarlılık Güvenilirliği

BOYUTLAR	CRONBACH ALFA DEĞERİ	CRONBACH ALFA DEĞERİ
	(İLK)	(SON)
PSİKOLOJİK SERMAYE	0,89	0,91
İŞ STRESİ	0,89	0,89
DURUMSAL KAYGI	0,91	0,89

BULGULAR

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin son hali ile Şekil 1’de belirtilen yol analizi için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli

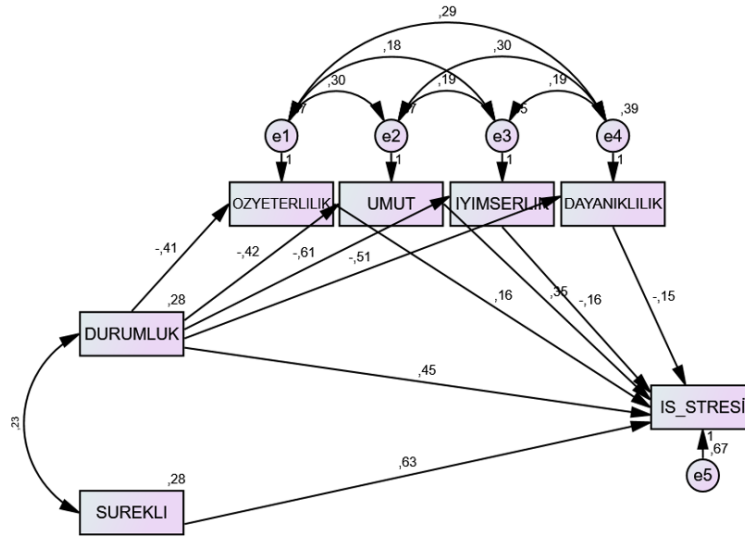
Yol analiz modeli için oluşturulan yapısal eşitlik modelinin analizi yapılmış ve yol analizine ilişkin katsayılar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Yol Analizine İlişkin Katsayılar

	Tahmin Katsayısı	Standart Hata	C.R.	P
ÖZ YETERLİLİK <--- DURUMLUK KAYGI	-,244	,104	-2,350	,019
UMUT <--- DURUMLUK KAYGI	-,277	,103	-2,690	,007
İYİMSERLİK <--- DURUMLUK KAYGI	-,742	,127	-5,851	***

DAYANIKLILIK <--- DURUMLUK KAYGI	-,401	,106	-3,768	***
ÖZ YETERLİLİK <--- SÜREKLİ KAYGI	-,203	,104	-1,955	,051
UMUT <--- SÜREKLİ KAYGI	-,167	,103	-1,622	,105
İYİMSERLİK <--- SÜREKLİ KAYGI	,160	,127	1,260	,208
DAYANIKLILIK <--- SÜREKLİ KAYGI	-,138	,106	-1,294	,196
İŞ STRESİ <--- DURUMLUK KAYGI	,447	,151	2,967	,003
İŞ STRESİ <--- SÜREKLİ KAYGI	,632	,142	4,449	***
İŞ STRESİ <--- ÖZYETERLİLİK	,162	,068	2,396	,017
İŞ STRESİ <--- UMUT	,353	,068	5,176	***
İŞ STRESİ <--- İYİMSERLİK	-,162	,056	-2,922	,003
İŞ STRESİ <--- DAYANIKLILIK	-,155	,066	-2,337	,019

Yapılan yol analizi sonrasında Tablo 4’te verilen tahmin katsayıları kapsamında H1, H3 ve H4 kabul edilmiş olup H2 reddedilmiştir. Modelden reddedilen ilişkiler çıkarılmış ve yapısal eşitlik modelinin nihai ölçüm modeli Şekil 2’de verilmiştir.



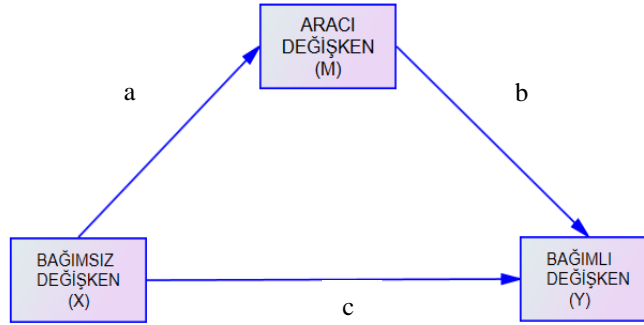
Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modelinin Nihai Ölçüm Modeli

Yapısal eşitlik modelinin nihai haline yönelik modelin test edilmesi sonrasında modele yönelik uyum değerlerinin Tablo 5’te belirtildiği şekliyle iyi ve kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu ve nihai ölçüm modelinin uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Model Geçerlilik Analiz Sonuçları

	CMIN\DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
YAPISAL EŞİTLİK MODELİNİN NİHAİ ÖLÇÜM MODELİ	2,243	0,994	0,956	0,997	0,056

Çalışma kapsamında aracılık etkisi Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen aşamalar ışığında test edilmiştir.



Şekil 3. Aracı Etki Modeli

İlk aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde (c yolu) anlamlı bir etkisinin olması, ikinci olarak aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde (b yolu) anlamlı bir etkisinin olması ve son olarak bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde (a yolu) anlamlı bir etkisinin olması gerekmektedir. Aracılık etkisinden bahsedebilmek için (a) ve (b) yolları kontrol edilirken bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin anlamlı bir şekilde azalması durumunda aracılık etkisinden bahsedilebilir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1176).

Aracılık etkisi kapsamında ilk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılmıştır. Tablo 6'daki etki değerleri kapsamında bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 6. Bağımlı Değişkenin Bağımsız Değişken Üzerine Etkisi

	Tahmin Katsayısı	Standart Hata	C.R.	P
İŞ STRESİ <--- DURUMLUK KAYGI	,492	,145	3,395	***
İŞ STRESİ <--- SÜREKLİ KAYGI	,535	,145	3,693	***

İkinci aşama olarak aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki değerleri analiz edilmiştir. Bu kapsamda özyeterlilik ve umut alt boyutlarının tek başına iş stresi üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarının ise iş stresi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Aracı Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerine Etkisi

	Tahmin Katsayısı	Standart Hata	C.R.	P
İŞ STRESİ <--- ÖZYETERLİLİK	-,057	,077	-,744	,457
İŞ STRESİ <--- UMUT	-,036	,077	-,466	,641
İŞ STRESİ <--- İYİMSERLİK	-,262	,06	-4,361	***
İŞ STRESİ <--- DAYANIKLILIK	-,173	,073	-2,382	,017

Üçüncü aşamada ise bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etki incelenmiştir. İkinci aşamada sadece iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı etkisi olduğu için bu aşamada iki alt boyutun etkileri analiz edilecektir.

Tablo 8. Bağımsız Değişkenin Aracı Değişken Üzerine Etkisi

	Tahmin Katsayısı	Standart Hata	C.R.	P
İYİMSERLİK <--- DURUMLUK KAYGI	-,742	,127	-5,851	***
DAYANIKLILIK <--- DURUMLUK KAYGI	-,401	,106	-3,768	***
İYİMSERLİK <--- SÜREKLİ KAYGI	,160	,127	1,260	,208
DAYANIKLILIK <--- SÜREKLİ KAYGI	-,138	,106	-1,294	,196

Son olarak bağımlı değişkenin aracı değişkenle etkisi ve aracı değişkenin bağımlı değişken ile etkisi yani (a) ve (b) yolları kontrol edilirken bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkide anlamlı bir azalmanın olup olmadığı test edilmiştir.

Tablo 9. Aracı Etki

DURUMLUK KAYGI → İŞ STRESİ ETKİSİNDE	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	2-Tailed Sig. (BC)
İYİMSERLİK (ARACI ETKİ)	0,487	0,008	0,496	0,648
DAYANIKLILIK (ARACI ETKİ)	0,533	-0,037	0,496	0,032

Bu kapsamda sadece durumluk kaygının iş stresi üzerindeki etkisinde dayanıklılık alt boyutunun anlamlı bir aracılık etkisi çıkmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Covid-19 pandemisinin birinci yılında çalışanların kaygılarının iş stresine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının aracı etkisinin araştırıldığı bu çalışmada pandeminin insan davranışı üzerindeki etkisine yönelik farklılaşma olup olmadığına yönelik tespitler yapılmıştır. Çalışma kapsamında pandemi döneminde durumluk kaygı, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarını olumsuz yönde etkilediği, sürekli kaygının ise pozitif psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir. Çalışanların sürekli kaygıdan ziyade belirli bir duruma göre ortaya çıkan kaygı düzeylerine işaret eden durumluk kaygının pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarını etkilemesi, Covid-19 pandemisi gibi belirli bir dönemin çalışanların kaygı düzeylerine etkisi olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte çalışanların durumluk ve sürekli kaygılarının iş stresini artırdığı tespit edilmiştir. Kaygı düzeylerinin, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ve iş stresi üzerindeki etkilerine yönelik sonuçları genel olarak literatürle uyumlu çıkmıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisine yönelik sonuçları kapsamında özyeterlilik ve umut alt boyutlarının iş stresini artırdığı, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarının ise iş stresini azalttığı tespit edilmiştir. Özellikle özyeterlilik ve umut alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisinin literatürdeki çalışmalarla farklılaşmasının en önemli nedeni olarak Covid-19 pandemisinin olduğu değerlendirilebilir. Covid-19 pandemisinin çalışan hayatındaki kısıtlamaları nedeniyle özyeterlilik alt boyutunun, çalışanların belli amaçları gerçekleştirmek üzere tüm bilişsel kaynakları kullanabilme yeteneğine olan inancının kırılmasının neden olduğu değerlendirilebilir. Aynı şekilde amaca ulaşmak için irade ve alternatiflere sahip olmasını vurgulayan umut alt boyutu Covid-19 pandemisinden dolayı iş stresini artıran diğer bir değişkendir. Çalışanlar pandemi dönemine yönelik yeteneklerini gerçekleştiremeyecekleri ve alternatiflere sahip olamayacağına dair inancı, literatürdeki sonuçlardan farklılaşmıştır. Normal zamanda özyeterlilik ve umut iş stresini azaltırken çalışanların pandemi nedeniyle iş stresine verdikleri tepkiler kapsamında değerlendirilebilir. Olaylara yönelik kalıcı ve yaygın atıfta bulunma ile talihsizliklerde tekrar toparlanabilme yeteneği ise iş stresini azaltan faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının pandemiye rağmen iş stresini azalttığı tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının aracı etkisi kapsamında ise durumluk kaygının iş stresi üzerindeki etkisinde sadece dayanıklılık alt boyutunun aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçların genel olarak literatürle uyumlu olduğu söylenebilir (Demir, 2018; Göksu ve Kumcağız, 2018; Johari ve Omar, 2019; Kim vd., 2020; Li vd., 2015; Luthans ve Broad, 2020; Scheier, Carver ve Bridges, 1994). Sadece özyeterlilik ve umut alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi literatürle uyumlu değildir. Bunun en büyük sebebinin ise Covid-19 pandemisi olduğu değerlendirilmektedir. Durumluk kaygı düzeyinin iş stresini artırmasına karşı dayanıklılık alt boyutunun iş stresini azaltmasına yönelik sonucu ise pozitif duygular genişletme ve inşa etme teorisi ile uyumludur. Bu kapsamda çalışmanın literatürle uyumunun yanında teori ile de uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmanın uygulamaya yönelik katkıları kapsamında pandemi dönemlerinin stres ve kaygıyı artırmasına karşılık bununla baş etmek için yöneticilerin özellikle çalışanların dayanıklılık düzeylerini geliştirmeye yönelik stratejileri izlemesinin etkin bir psikolojik müdahale olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışma kapsamında elde edilen veriler Covid-19 pandemisinin birinci yılına aittir. Çalışma 13 Nisan 2021 tarihinde Türkiye’de kısmi kapanma uygulaması öncesinde, 2021 yılının

mart ayında kontrollü normalleşme döneminde yapılmıştır. Bu tür çalışmalar pandemi sonrasında veya pandeminin devamında karşılaştırma için önemli bir veri seti sunmasının yanında kısmi kapanma, kontrollü normalleşme ve farklı kısıtlama tedbirlerinin alındığı zamanlara yönelik de önemli veri seti sunmaktadır. Çalışmanın öznesi insan olması sebebiyle pandemiye verilecek davranışsal karşılık kapsamında pandeminin farklı dönemlerinde yani kısıtlama tedbirleri dönemi, kontrollü normalleşme dönemi ve kısmi kapanma dönemlerinde sonuçların farklı çıkması beklenmektedir. Sonuçta pandeminin ve pandeminin farklı dönemlerinin çalışan davranışları üzerinde farklı etkileri olabilmektedir. Normal zamanlarda pozitif yönlü olan kavramlar arası ilişkiler pandemi dönemlerinde negatif yönlü olabilmektedir. Çalışmanın örnekleme olan özel güvenlik personelinin Covid-19 pandemisinin kısıtlama tedbirlerinin yoğun olduğu bir yıllık süre içerisinde normal zamana göre daha az insanla temas kurma durumu ve güvenliğini sağladığı kurumların faaliyetlerinin seyreltilmesi gibi durumlardan dolayı sonuçların farklı çıkmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmanın sonuçlarının Covid-19 pandemisinin birinci yılında olması ve Ankara'da görevli özel güvenlik personeline anket uygulaması yapıldığı için sonuçlar genellenememektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalara tavsiyeler kapsamında özel güvenlik personeli (özel kolluk) ile jandarma ve polis (genel kolluk) personelinin çalışmanın sonuçları ışığında karşılaştırılması yapılabilir. Özel güvenlik personelinin çalıştıkları alanlara göre pozitif psikolojik sermayenin aracı etkisine dair yeni araştırmalar yapılabilir. Örnek olarak üniversitede görevli özel güvenlik personeli ile hastanelerde görevli özel güvenlik personeli aralarında fark olacaktır. Çalışma kapsamında pandemi gibi olağanüstü dönemlerde de pozitif psikolojik sermaye ve özellikle dayanıklılık alt boyutu, olumsuz örgütsel davranışlara yönelik önleyici etkisi ile yöneticilere etkin bir yönetim aracı sunması konusunda önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Ak, Ö. K. ve Diken, A. (2020). İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2), 175-204.
- Aleman-Arrebola, I., Rojas-Ruiz, G., Granda-Vera, J. ve Mingorance-Estrada, Á. C. (2020). Influence of COVID-19 on the perception of academic self-efficacy, state anxiety, and trait anxiety in college students. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-7.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arora, S., Chaudhary, P. ve Singh, R. K. (2021). Impact of coronavirus and online exam anxiety on self-efficacy: The moderating role of coping strategy. *Interactive Technology and Smart Education*.
- Atıcı, E. ve Deveci, S. E. (2019). Elazığ Merkezine Bağlı Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonları Çalışanlarının Durumluk/Sürekli Kaygı Durumunun İncelenmesi, *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 4(3), 301-313.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V. ve Gürler, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.
- Baykal, E. (2020). Covid-19 bağlamında psikolojik dayanıklılık, kaygı ve yaşam doyum ilişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 68-80.
- Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Choi, E. P. H., Hui, B. P. H. ve Wan, E. Y. F. (2020). Depression and anxiety in Hong Kong during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3740.
- Cüceloğlu, D. (1998). İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3), 95-108.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154.
- Demirtas, A. S. (2021). Predictive roles of state hope and cognitive control/flexibility in state anxiety during COVID-19 outbreak in Turkey. *Neurological Sciences*, 34, 89-96.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. ve Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Ganster, D. C. ve Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271.
- Genç, N. (2007). Yönetim ve organizasyon -Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar-. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Göksu, Ö. ve Kumcağız, H. (2020). COVID-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 463-479.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İnternet: Özel Güvenlik Sektörü Büyüyor, Türkiye’de Özel Güvenlik Görevlisi Sayısı Kaç? (2020). <https://www.ogghaber.net/haber-ozel-guvenlik-sektoru-buyuyorturkiyede-ozel-guvenlik-gorevlisi-sayisi-kac-7203.html> (Erişim Tarihi: 15.04.2020).
- Johari, F. S., Omar, R., Business, F. ve Mara, U. T. (2019). Occupational stress and psychological well-being: The role of psychological capital. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 13-17.
- Kan, D. ve Yu, X. (2016). Occupational stress, work-family conflict and depressive symptoms among Chinese bank employees: The role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 134-144.

- Kato, T. ve Snyder, C. R. (2005). The relationship between hope and subjective well-being: Reliability and validity of the dispositional hope scale, Japanese version. *Japanese Journal of Psychology*, 76(3), 227-234.
- Kennedy, B. L., Schwab, J. J., Morris, R. L. ve Beldia, G. (2001). Assessment of state and trait anxiety in subjects with anxiety and depressive disorders. *Psychiatric Quarterly*, 72(3), 263-276.
- Kim, H. R., Kim, S. M., Han, D. H. ve Lee, Y. S. (2020). Protective and risk factors for depressive mood and anxiety against occupational stress: examining temperament character and coping strategy among civil servants. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 75(6), 346-357.
- LaRocco, J. M., House, J. S. ve French Jr, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202-218.
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., ... ve Wu, H. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in china. *international journal of environmental research and public Health*, 12(3), 2984-3001.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F. ve Broad, J. D. (2020). Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 100817.
- Mensah, J. ve Amponsah-Tawiah, K. (2016). Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 189-203.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdin, S. ve Bayrak Özdin, Ş. (2020). Levels and predictors of anxiety, depression and health anxiety during COVID-19 pandemic in Turkish society: The importance of gender. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 504-511.
- Öztürk, M. ve Gök, S. G. (2020). COVID-19 döneminde yönetim yazınındaki araştırma trendlerinin bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi. *Kapadokya Akademik Bakış*, 4(2), 73-89.
- Peteet, J. R. (2020). COVID-19 anxiety. *Journal of Religion and Health*, 59, 2203-2204.
- Rahimnia, F., Mazidi, A. ve Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3(3), 913-926.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.

- Schillinger, F. L., Vogel, S. E., Diedrich, J. ve Grabner, R. H. (2018). Math anxiety, intelligence, and performance in mathematics: Insights from the German adaptation of the Abbreviated Math Anxiety Scale (AMAS-G). *Learning and Individual Differences*, 61, 109-119.
- Shang Guan, C. Y., Li, Y. ve Ma, H. L. (2017). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job satisfaction among township cadres in a specific province of China: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9), 972-983.
- Ülbeği, İ. D. (2016). Yıldırma, iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Görgül bir araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sarıkaya, G. S. (2018). İşgören kaygı düzeyinin örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde aracılık rolü: Yiyecek-içecek işletmeleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1255-1271.
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., ... ve Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75-82.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöneticinin Sanal Teknoloji Yeterliğinin Ona ve Örgüte Duyulan Güven Üzerindeki Etkileri

Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ*

* Hakkari Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 0000-0001-6810-8358, aynurtas@hakkari.edu.tr

GİRİŞ

Son zamanlarda, dijitalleşmenin dünya genelinde hızla yayılmasına ek olarak Covid-19 küresel salgınıyla birlikte yöneticiler tarafından sanal ortamda sergilenen elektronik liderlik tarzı örgütler için dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. Örgütler için önem arz eden konulardan bir tanesi de güvendir. Güven bir örgütü birarada tutan yapı taşlarından biridir (Taş vd., 2020b, s. 2880). Literatürde; yöneticinin sergilediği liderlik tarzları/davranışları ile yöneticiye (örn.: Agote vd., 2016; Alpkın vd., 2020; Asencio, 2016; Börü ve Güneşer, 2005; Breevaart ve Zacher, 2019; Chen ve Wang, 2017; Gökçay, 2011; Halouat ve Liu, 2021; Hartog vd., 2002; Hassan ve Ahmed, 2011; Jaiswal ve Dhar, 2017; Joseph ve Winston, 2005; Kahya, 2013; Kalshoven ve Hartog, 2009; Kanaz, 2019; Kelloway vd., 2012; Liu vd., 2010; Özkara, 2019; Özkara ve Sağlam Arı, 2019; Pravichai ve Ariyabuddhiphongs, 2018; Qiu vd., 2019; Samian vd., 2021; Taş vd., 2020a; Taş vd., 2020b; Wang vd., 2016; Yanık, 2018; Yasir vd., 2016; Yolaç, 2011; Yücel ve Kılıç, 2018) ve örgüte (örn.: Joseph ve Winston, 2005; Kahya, 2013; Tosunoğlu, 2014; Yanık, 2018; Yücel ve Kılıç, 2018) duyulan güven arasındaki ilişkilerin incelendiği ampirik çalışmalar tespit edilmiştir. Ayrıca literatürdeki bazı çalışmalarda (Avolio vd., 2000; Jawadi, 2008, s. 18; Zaccaro ve Bader, 2003, s. 384); yöneticinin sergilediği elektronik liderlik tarzının örgütlerdeki sanal takım üyeleri arasında güven oluşumuna zemin hazırladığı iddia edilmektedir. Tekinay'a (2015) göre, sanal teknoloji yeterliği elektronik liderlik tarzının çekirdeğidir. Yani olmazsa olmazdır (Tekinay, 2015, s. 67). Bu çalışmanın temel amacı; çalışanların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algısının çalışanların bu yöneticilerine ve çalıştıkları örgüte duydukları güven üzerindeki etkileri araştırmaktır.

Literatürdeki çalışmalara göre; hem yöneticinin sanal teknoloji yeterliği (örn.: Taş vd., 2020a; Taş vd., 2020b) hem de yöneticiye (lidere) (örn.: Özkara ve Sağlam Arı, 2019; Özkara, 2019; Taş vd., 2019; Taş vd., 2021) ve örgüte (örn.: Nyhan ve Marlowe, 1997; Yanık, 2018) duyulan güven örgüte katkı sağlayan unsurlardır. Çalışma kapsamında; "yöneticilerin sanal teknoloji yeterliği düzeyindeki artışın yöneticilere ve örgüte duyulan güven düzeyleri üzerindeki yükseltici etkileri yoluyla örgüte katkı sağlamak mümkün müdür?" sorusuna cevap aranmaktadır.

Çalışmanın araştırma modeli; Rol Kuramı'na (Role Theory- Kahn vd., 1965) ve Karşılıklılık Normu'nu (The Norm of Reciprocity- Gouldner, 1960) esas alan Sosyal Değişim Kuramı'na (Social Exchange Theory- Blau, 1964) dayanmaktadır. Çalışma çerçevesinde; ast konumunda çalışanların bir üst yöneticilerinin işlerin sanal ortamda gerçekleştirilmesine öncülük edecek bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olduklarına ve bu yetkinliği örgütleri için kullandıklarına dair

algı düzeyinin artması durumunda, astların bu yöneticilerinin işinin ehli olduğuna, işini düzgün ve dürüst bir şekilde yaptığına dair inanç düzeyi yanında çalıştıkları örgütte adaletin ve güven ortamının olduğuna dair inanç düzeyinin de yükselmesi beklenmektedir.

Çalışma kapsamında; araştırma modeli ve hipotezleri kurulmadan önce çalışmanın amacı ekseninde liderlik ve güven konuları açıklanmaktadır.

LİTERATÜR TARAMASI

Liderlik ve Sanal Teknoloji Yeterliği

Liderlik; *“bir şeyi başkalarına benimsetmek suretiyle yaptırabilme gücüne sahip kişi olan lider ile izleyenleri arasında belirli durumlarda ortaya çıkan ve etkileşim şeklinde ifade edilen karşılıklı ilişkiler bütünüdür”*. Bu tanıma göre liderlik; lider, izleyenler ve koşulların bir fonksiyonudur (Şimşek vd., 2008, s. 242). Liderlik; “karanlık” ve “aydınlık” liderlik olmak üzere ikiye ayrılabilir. Karanlık liderlik bireye, gruba ve örgüte zarar verir. Aydınlık liderlik ise bireye, gruba ve örgüte katkı sağlar (Husted, 2008). Elektronik liderlik; aydınlık liderlik kapsamında değerlendirilebilir (Taş vd., 2020b, s. 2890). Elektronik liderliğin temelinde; yöneticilerin (liderlerin) yönetim ve liderlik süreçlerinde elektronik araçları kullanmaları yatmaktadır. Liderlik sürecinde elektronik kanallardan yararlananlar “elektronik liderler”, yararlanmayanlar ise “geleneksel liderler” dir (Naktiyok, 2006, s. 19). Elektronik araçlardan ve internetten yararlanmayan geleneksel liderler özellikle günümüzdeki küresel Covid-19 salgını koşullarında yetersiz kalmaktadır. Bu durum; Rol Kuramı’nı (Kahn vd., 1965) akla getirmektedir. Rol Kuramı’na göre; örgütteki bir pozisyonu işgal eden çalışan, bu pozisyona bağlı olarak bazı davranış kalıplarını sergilemelidir (Kahn vd., 1965). Bu kuramdan hareket edildiğinde; elektronik liderlik tarzının geliştirilebilir nitelikte olup olmadığı örgütler için önem kazanmaktadır. Taş ve arkadaşlarına (2020b, s. 2890) göre, bu liderlik tarzının doğuştan gelen yanları vardır. Bununla birlikte sonradan geliştirilebilir niteliktedir.

Elektronik liderler; bir örgütteki herhangi bir hiyerarşik kademedede görülebilir. Ayrıca bu liderlik süreci; büyük birimler/örgütler içerisinde ve/veya arasında hem birebir hem de çoklu etkileşimleri kapsayabilir. Elektronik liderlik; *“birey, grup ve/veya örgütlerle ilgili tutum, his, düşünce, davranış ve/veya performansta değişim yaratmak için sosyal etkileşim sürecinde ileri bilgi teknolojilerini kullanma”* şeklinde ifade edilebilir (Avolio vd., 2000, s. 617). Elektronik liderler; hem teknolojik hem de sosyal yetkinliklere sahiptir. Sosyal yetkinlik iletişim ve insan ilişkileri yetkinliklerini kapsar. Bu yetkinlikler sayesinde özellikle günümüz örgütlerinde sanal ortamda ihtiyaç duyulan ekip kurma, iletişimi sağlama, değişimi yönetme ve güven oluşturma faaliyetlerini etkili bir şekilde gerçekleştirirler (Van Wart vd., 2017, s. 2). Bunu gerçekleştirirken “bilgi teknolojileri” ile “insani özellikler” arasındaki dengeyi bu unsurları düzenleyerek kurabilirler (Scanga, 2003, s. 3). Her lider; başkaları vasıtasıyla iş yaptırabilir. Ancak sıradan bir yönetici pozisyonunu kaybederse iş yaptırılmaz hale gelir. O halde; her yönetici bir lider değildir. Lider olabilmesi için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Özkara, 2018, s. 135). Yönetici elektronik liderlik tarzı sergilerken ileri bilgi teknolojilerine dair bilgisini, becerisini ve tecrübesini yani uzmanlığa dayalı güç kaynağını kullanmaktadır. Bu güç kaynağı sayesinde astların yöneticilerine duydukları beğeni artabilir. Böylece yöneticiye dair karizmatiklik algısı da güçlenebilir (Taş vd., 2020b, s. 2890).

Tekinay’a (2015, s. 67) göre, elektronik liderlik; “sanal teknoloji”, “sanal iletişim”, “sanal takım yönetimi” ve “kişisel rol” olmak üzere dört adet yeterlikten oluşmaktadır. Bu yeterlikler Tekinay’ın çalışmasında; elektronik liderliğe ilişkin toplam varyansın sırasıyla yaklaşık %44’ünü, %9’unu, %5’ini ve %4’ünü açıklamıştır. Bu sonuçlara göre; sanal teknoloji yeterliği elektronik

liderliğin çekirdeği, yani olmazsa olmazdır. Tekinay'ın (2015, ss. 103-105) çalışmasından hareketle yöneticinin sanal teknoloji yeterliğine ilişkin işlevsel tanımı ve ifadeleri şu şekilde özetlenebilir:

- Yeni teknolojilerden faydalanması,
- Yeni teknolojilerin kullanılması için gerekli ortamlar oluşturması,
- Yenilikleri ve gelişmeleri internetten takip etmesi,
- Yeniliklerin ve bilginin hedef kitleyle paylaşılması amacıyla teknolojik ortam ve araçları çok iyi kullanması,
- İnternet ve internet teknolojisini çok iyi kullanması,
- İnternet üzerinden bilgi ve materyal paylaşımı yapması,
- Bilişim teknolojileri ve yazılımlarını takip etmesi,
- Bilgi ve teknoloji kaynaklarını etkili kullanması,
- Örgütün sürekli gelişimi için bilgiyi/teknolojiyi paylaşması ve yönetmesi,
- Yönetimi daha güçlü kılmak için değerlendirme süreçlerinde teknolojiden yararlanması,
- Teknoloji destekli karar verebilmesi,
- Teknolojiyi tanımlama, desenleme, geliştirme, kullanma ve değerlendirme becerileri hususlarında gerekli donanıma sahip olması,
- Teknoloji kullanımıyla performansın artmasına öncülük etmesi,
- Teknoloji kullanımında rol model olması,
- Örgütte dijital öğrenme kültürü oluşturması
- Teknolojiyi örgüt ile bütünleştirmesi,
- Teknolojiyi güvenli kullanma konusunda etik ilkelere uyması,
- Sanal ortamda güvenilir davranması ve
- Sanal iletişimi sağlamak için elektronik posta, Twitter, sanal dosya paylaşımı, WhatsApp, Facebook, video konferans, messenger, forumlar, bloklar, vb. araçları bilgisayar ve akıllı telefon yoluyla çevrimiçi kullanması.

Örgütsel davranış alanyazındaki çalışmalarda, elektronik liderlik ile "kişisel özellikler" (Naktiyok, 2006), "örgütsel bağlılık" (Politis, 2014), "performans" (Çalışkan, 2012; Jawadi vd., 2008; Politis, 2014), "başarı" (Jawadi vd., 2008), "devamlılık", "doyum" (Çalışkan, 2012), "olumlu çıktılar", "dönüşümcü liderlik" (Avolio vd., 2000) ve "etkililik" (Jawadi vd., 2008; Zaccaro ve Bader, 2003) arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. İlgili yazında; elektronik liderlik ile ilişkisinin ele alındığı konulardan bir tanesi de güvendir.

Güven

Literatürde; güven kavramının çok sayıda tanımı bulunmaktadır. Hosmer (1995, s. 393) güveni; "bir kişinin, grubun ya da firmanın diğer kişiye, kuruma ya da firmaya birlikte giriştikleri bir faaliyette veya alışverişte ilgili olan tüm tarafların hak ve çıkarlarını tanıyıp koruyacağına dair verdiği taahhüde dayanarak bel bağlaması" olarak tanımlamaktadır. Sağlam Arı (2003) ise güveni; "güvenen ve güvenilen tarafların bir arada buldukları süreye ve edindikleri ortak deneyimlere dayalı olarak, tarafların belirli özelliklerinden etkilenen, güvenilen kişinin zarar verici bir davranışta bulunmayacağı, buna karşın güvenenin bazı beklentilerini karşılayacağı doğrultusunda beklenti ve inanç içeren psikolojik bir durum" şeklinde ifade etmektedir (Sağlam Arı, 2003, s. 20). Risk, savunmasızlık ve belirsizlik terimleri güven kavramının olmazsa olmazlarıdır. Çünkü bir ilişkide bağımlılık varsa bu durum beraberinde savunmasızlığı, savunmasızlık ise riski getirecektir. Buradaki risk geleceğin belirsizliğinden kaynaklanmaktadır. O halde risk, belirsizlik ve savunmasızlık kavramlarından

birinin eksikliği güven kavramının anlamını yitirmesine sebep olacaktır (Özkara ve Sağlam Arı, 2019, ss. 8-9).

Güven; psikoloji temelli bir kavramdır. Ayrıca disiplinler arası bir konudur. Din, sosyoloji, ekonomi ve işletme gibi farklı disiplinlerde ele alınmaktadır (Özen İşbaşı, 2000, s. 62). Güven konusu bu çalışma kapsamında ise işletme bilimi bakış açısıyla incelenmektedir. İşletme bilimi temel olarak örgütlerde güvene odaklanmaktadır. Çünkü örgütlerde güven, örgütler için hayati bir önem taşımaktadır. Güven olmaksızın hiçbir örgüt hedefine ulaşamaz (Rosen, 1998). Örgütlerde güven; iç ve dış güvenin toplamıdır. Dış güven; tedarikçilerin, ortakların, müşterilerin ve diğer paydaşların örgüte güveninden oluşmaktadır. İç güven ise örgüt içindeki iklimden meydana gelmektedir. İç güvene örgütsel güven de denilmektedir (Huff ve Kelley, 2003, s. 85). Örgütsel güven; yöneticiye, asta, hiyerarşide aynı düzeydeki iş (çalışma) arkadaşına ve örgüte güven faktörlerinden oluşmaktadır (Nyhan ve Marlowe, 1997, s. 627). Yöneticiler (liderler) ve astları (izleyicileri) arasında duyulan güven, sağlıklı bir çalışma ortamı için anahtar bir unsurdur (Wong ve Cummings, 2009, s. 6). Yöneticiye duyulan güven astlar tarafından örgütün bütününe atfedildiği için örgütsel davranış alanı bağlamında büyük önem taşımaktadır (Whitener vd., 1998, s. 516, 529). Bu çalışma kapsamında; astların bir üst yöneticilerine ve çalıştıkları örgüte duydukları güvene odaklanılmaktadır. Nyhan ve Marlowe (1997)'nin çalışmasından hareketle yöneticiye güven; *"astların yöneticilerinin işinin ehli olduğuna, işini düzgün ve dürüst bir şekilde yaptığına dair inancı"*, örgüte güven ise *"iş görenlerin çalıştıkları örgütte adaletin ve güven ortamının olduğuna dair inancı"* şeklinde tanımlanabilir (Nyhan ve Marlowe, 1997, s. 630). Örgüte güven ve yöneticiye güven birbirleriyle ilişkili ama birbirlerinden farklı kavramlardır. Buna rağmen çalışanlar, üst yönetime güveni örgüte yönelik güven olarak algılamaktadırlar. Bu algılama nedeniyle örgüte güven ve yöneticiye güven arasında aynı yönde gelişen bir süreç vardır. Ayrıca bu algı örgüt içinde güven ilişkisini başlatma sorumluluğunu yöneticiye vermekte ve bu durum yöneticiye güvenin örgütsel güven bakımından önemini yükseltmektedir (İslamoğlu vd., 2007, s. 32; Konovsky ve Pugh, 1994; Özkara ve Sağlam Arı, 2019, ss. 37-38). Örgütsel davranış yazınındaki ampirik çalışmalara (Afacan Fındıklı vd., 2010; Eğriboyun, 2013; Gürbüz, 2012; Stinglhamber vd., 2006; Uysal, 2019) göre; yöneticiye ve örgüte duyulan güven arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna karşın literatür incelendiğinde bu iki kavramın beraberinde getirdiği sonuçların birbirlerine benzediği, ancak öncülleri bakımından ortak noktaları olmakla birlikte daha fazla farklılık gösterdikleri görülmektedir.

Literatürdeki ampirik çalışmalara göre; yöneticiye duyulan güven düzeyi arttığında çalışanların örgüte bağlılığı (Afsar ve Saeed, 2010) ve işten tatmini yükselmekte (Sarıkaya, 2019), çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok sergilemekte (Lu, 2014) ve daha yüksek performans göstermektedir (Frazier vd., 2015). Buna karşın çalışanların işten ayrılma niyeti (Canipe, 2006) ve tükenmişliği (Sağlam Arı ve Tunçay, 2010) ise azalmaktadır. Yapılan araştırmalara göre; örgüte duyulan güven sonucunda çalışanların örgüte sadakati ve bağlılığı güçlenmekte, iş tatmini, performansı ve morali yükselmekte, buna karşın devamsızlığı ve işten ayrılma niyeti ise azalmaktadır. Böylece örgütsel verimlilik ve etkililik yani başarı artmaktadır (İslamoğlu vd., 2007, s. 27-28). Yazındaki teorik ve ampirik çalışmalar yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin örgüte katkı sağlayan unsurlar olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum; yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin öncüllerini örgütsel davranış alanı bağlamında önemli kılmaktadır. Yöneticinin dürüstlüğü, yetkinliği, açıklığı, yardımseverliği, tutarlılığı (İslamoğlu vd., 2007, s. 32) ve politik yetisi (Özkara, 2019) yanında astların güven eğilimi (Afsar ve Saeed, 2010; Frazier vd., 2015) literatürde yönetici dayanakları arasında gösterilmektedir. Örgütsel adalet (Folger ve Konovsky, 1989), örgütsel destek (Whitener, 2001) ve örgütün

yeterliliği (Mishra, 1996) ise örgüte güvenin dayanaklarıdır. Literatür incelendiğinde yöneticinin sergilediği liderlik davranışlarının hem yöneticiye hem de örgüte duyulan güvenin öncülleri arasında gösterildiği görülmektedir.

Liderlik ve Güven Arasındaki İlişki

Literatürdeki ampirik çalışmalara göre; yöneticinin sergilediği hizmetkar liderlik (Jaiswal ve Dhar, 2017; Joseph ve Winston, 2005), etik liderlik (Alpkan vd., 2020; Kalshoven ve Hartog, 2009; Yanık, 2018), otantik liderlik (Agote vd., 2016; Hassan ve Ahmed, 2011; Özkara, 2019; Qiu vd., 2019; Yücel ve Kılıç, 2018) ve dönüşümcü liderlik (Asencio, 2016; Breevaart ve Zacher, 2019; Börü ve Güneşer, 2005; Gökçay, 2011; Hartog vd., 2002; Kahya, 2013; Kanaz, 2019; Kelloway vd., 2012; Liu vd., 2010; Özkara ve Sağlam Arı, 2019; Pravichai ve Ariyabuddhiphongs, 2018; Wang vd., 2016; Yasir vd., 2016; Yolaç, 2011) tarzları ile yöneticiye (lidere) duyulan güven arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Yöneticinin sergilediği hizmetkar liderlik (Joseph ve Winston, 2005), etik liderlik (Yanık, 2018), otantik liderlik (Yücel ve Kılıç, 2018) ve dönüşümcü liderlik (Kahya, 2013; Tosunoğlu, 2014) tarzları ile örgüte duyulan güven arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler vardır. Buna karşın yöneticinin sergilediği istismarcı yönetim (Chen ve Wang, 2017; Halouat ve Liu, 2021; Samian vd., 2021) ve tam serbesti tanıyan liderlik (Breevaart ve Zacher, 2019; Gökçay, 2011; Yasir vd., 2016) tarzları ile yöneticiye (lidere) duyulan güven arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Yöneticinin sergilediği pasif liderlik tarzı (Tosunoğlu, 2014) ile örgüte duyulan güven arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Ayrıca yöneticinin sergilediği hizmetkar liderlik (Jaiswal ve Dhar, 2017; Joseph ve Winston, 2005), etik liderlik (Alpkan vd., 2020; Kalshoven ve Hartog, 2009; Yanık, 2018), otantik liderlik (Agote vd., 2016; Hassan ve Ahmed, 2011; Özkara, 2019; Qiu vd., 2019; Yücel ve Kılıç, 2018) ve dönüşümcü liderlik (Börü ve Güneşer, 2005; Gökçay, 2011; Kanaz, 2019; Kelloway vd., 2012; Liu vd., 2010; Özkara ve Sağlam Arı, 2019; Pravichai ve Ariyabuddhiphongs, 2018; Wang vd., 2016; Yasir vd., 2016; Yolaç, 2011) tarzları yöneticiye (lidere) duyulan güveni anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Yöneticinin sergilediği etik liderlik (Yanık, 2018), otantik liderlik (Yücel ve Kılıç, 2018), hizmetkar liderlik (Joseph ve Winston, 2005) ve dönüşümcü liderlik (Tosunoğlu, 2014) tarzları da örgüte duyulan güveni anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Buna karşın yöneticinin sergilediği istismarcı yönetim (Chen ve Wang, 2017) ve tam serbesti tanıyan liderlik (Gökçay, 2011; Yasir vd., 2016) tarzları yöneticiye (lidere) duyulan güveni anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Yöneticinin sergilediği pasif liderlik (Tosunoğlu, 2014) tarzı da örgüte duyulan güveni anlamlı ve negatif yönlü bir şekilde etkilemektedir.

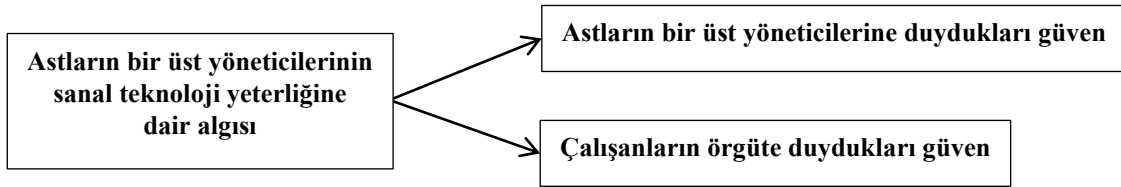
Literatürdeki ampirik çalışmalar incelendiğinde; aydınlık liderlik (örn.: etik, otantik, dönüşümcü ve hizmetkar liderlik) tarzları ile yöneticiye ve örgüte duyulan güven arasında pozitif yönlü ilişkilerin, karanlık liderlik (örn.: istismarcı, tam serbesti tanıyan ve pasif liderlik) tarzları ile yöneticiye ve örgüte duyulan güven arasında ise negatif yönlü ilişkilerin istatistiksel olarak tespit edildiği görülmektedir. Ayrıca yöneticinin sergilediği liderlik tarzları yöneticiye ve örgüte duyulan güvenin yordayıcıları yani öncülleridir. Savolainen (2014), Finlandiya'daki büyük ölçekli beş işletmenin yöneticileriyle mülakatlar yapmıştır. Bu mülakatların sonuçlarına göre; yöneticinin sergilediği elektronik liderlik tarzı günümüz örgütlerinde güven inşa edilmesinde etkilidir. Teknoloji aracılı etkileşim sayesinde lider (yönetici) ve izleyicileri (astları) arasındaki güven yükselmekte, bunun sonucu olarak da örgütsel güven artmaktadır. Politis (2014), Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki sanal takımlar ve uzaktan çalışanlar üzerinde araştırma yapmıştır. Bu çalışmada; elektronik liderliğin sanal geri bildirim ve destek uygulamasının yönetime güven düzeyini arttırdığı ortaya konulmaktadır. Taş ve arkadaşlarının (2020b)

üniversite çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmanın araştırma sonuçlarına göre; yöneticilerin sanal teknoloji yeterliği bu yöneticilere duyulan bilişsel ve duygusal güveni anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ile yönetici ve örgüte duyulan güven arasındaki ilişkiler Sosyal Değişim Kuramı'na dayandırılabilir. Şöyle ki: bu kurama göre karşılıklılık ilkesi temelinde bireyler arasındaki olumlu ve faydalı eylemler taraflar arasındaki karşılıklı ilişkinin kalitesini yükseltir (Settoon vd., 1996). Bu durumun taraflar arasında güven oluşumuna zemin hazırlayacağı söylenebilir. Elektronik liderliğin aydınlık liderlik kapsamında değerlendirilmesi (Taş vd., 2020b), sanal teknoloji yeterliğinin elektronik liderliğin temel boyutu olması (Tekinay, 2015) ve astların yöneticilerine duydukları güveni örgütün bütününe atfetmekteleri (Whitener vd., 1998) yanında Sosyal Değişim Kuramı ile literatürdeki ampirik çalışmalardan da hareketle astların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algı düzeyi arttığında astların bu yöneticilerine ve çalıştıkları örgüte duydukları güven düzeylerinin yükselmesi beklenmektedir.

ARAŞTIRMA MODELİ

Tüm bu bilgiler ışığında Şekil 1' de görüldüğü üzere çalışmanın araştırma modeli kurulmuş ve hipotezleri geliştirilmiştir.



Şekil 1. Çalışmanın Araştırma Modeli

Hipotez 1: Astların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algısı astların bu yöneticilerine duydukları güveni anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 2: Astların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algısı bu astların çalıştıkları örgüte duydukları güveni anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

YÖNTEM

Örnekleme

Araştırmanın evreni; Ankara'daki bir kamu kurumu genel müdürlüğü'nün merkez teşkilatında mühendis olarak görev yapmakta olan 433 kişiyi kapsamaktadır. Örnekleme seçilmeyerek, anket formu 349 kişiye ulaşılmıştır. Ancak 349 kişiden 278'i geri dönüş yapmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık %80'dir. Geri dönen anketlerin yalnızca 225 tanesi kullanılabilir niteliktedir. Araştırmanın veri seti büyüklüğü, ön analizlerden sonra kesinleşmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada; çalışanların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine ilişkin algısını ölçmek için Tekinay (2015) tarafından geliştirilen elektronik liderlik ölçeğinin 11 maddelik alt ölçeği; bu çalışanların bir üst yöneticilerine (8 madde) ve çalıştıkları örgüte (4 madde) duydukları güveni ölçmek için ise Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen sırasıyla 8 ve 4'er maddelik ölçek kullanılmıştır. Yöneticinin sanal teknoloji yeterliliği, yöneticiye güven ve örgüte güven ölçekleri 5'li Likert tipi ölçme düzeyinde (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)

derecelendirilmiştir. Ayrıca katılımcılardan cinsiyete ilişkin bir adet demografik soruya yanıt vermeleri istenmiştir.

İşlem

Bu çalışmada; anket yöntemi ile veri toplanmış ve nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, veri girişi "SPSS 24" programı kullanılarak yapılmıştır. n analizler tamamlandıktan sonra, AMOS 24 programı kullanılarak araştırma modelindeki değişkenlere ait ölçeklerin geçerliliği sağlanmış, daha sonra SPSS 24 programında güvenilirlik ve Pearson korelasyon analizleri yapılmıştır. Son olarak araştırma hipotezleri AMOS 24 programında yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

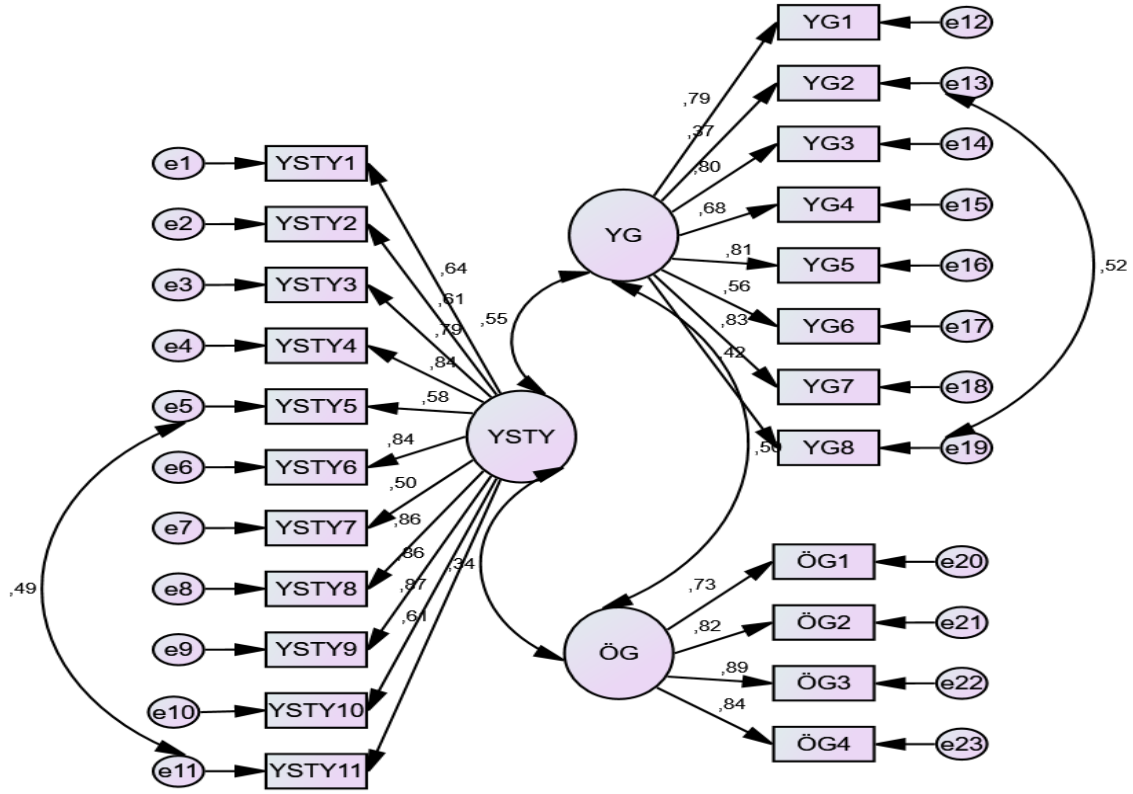
BULGULAR

n Analizler

Çalışma kapsamında; Tabachnick ve Fidell (2013)'n veri setinin kontrolü ve verinin analize hazır hale getirilmesi için önerdiği dört aşamalı yöntem kullanılmıştır. Bu n analiz yöntemi; "veri setinin doğruluğu", "eksik veri", "normallik testi" ve "oklu bağlantı" analizlerinden oluşmaktadır. n analizlerin sonucunda; çalışmanın araştırma modelindeki ölçek maddelerinin tamamına ilişkin basıklık ve arpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olduğu belirlenmiş ve verinin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır. Ayrıca araştırmaya dahil edilen katılımcı sayısı 225 olarak netleşmiştir. Araştırma evreninin %51.96'sına ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında evrenin yarıdan fazlasına ulaşılmış olması sebebiyle bu oran yeterli görülmüş ve bu oranın evreni temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın veri setinde yer alan katılımcıların 49'u kadın, 176'sı erkek çalışandan oluşmaktadır.

Geçerlilik Analizi

Araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmeden önce, modelin yapı geçerliliğinin test edilmesi (Anderson ve Gerbing, 1988) ve analiz sonucunda elde edilen faktör yüklerinin, standart hata kovaryans ve modifikasyon indeks değerlerinin incelenmesi (Hair vd., 2010) gerekmektedir. Bu kapsamda; Şekil 2'de görüldüğü üzere "AMOS 24" programı kullanılarak 3 değişken ve 23 maddeden oluşan araştırma modeline bütün bir yapıda doğrulayıcı faktör analizi (overall-confirmatory factor analysis) yapılmıştır.



Şekil 2. Tüm Değişkenleri Kapsayan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Not: YSTY: Yöneticinin Sanal Teknoloji Yeterliği; YG: Yöneticiye Güven; ÖG: Örgüte Güven.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre; araştırma modelindeki tüm maddelerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Şekil 2’de de görüldüğü üzere standardize edilmiş yol katsayıları, yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ölçeğinin maddeleri için .50-.87; yöneticiye güven ölçeği için .37-.83; örgüte güven ölçeği için .73-.89 arasında değişmektedir. Faktör yükleri incelendiğinde; tüm faktör yükü değerlerinin, 0.32’den büyük olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2001) görülmektedir. Tüm ölçek maddeleri teorilerine uygun bir şekilde ilgili değişkenlerin altında toplanmıştır.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçüm Modeline İlişkin Belirlenen Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR	HOELTER. 05
Eşik Değerler	<5.0*	$\geq .90^{**}$	<.10***	$\leq .10^{****}$	>75*****
Orijinal Model	3.03	.86	.09	.07	86
Revize Edilmiş Model	2.49	.90	.08	.07	105

*Bentler ve Bonett (1980); **Hu ve Bentler (1999); ***Browne ve Cudeck (1992); ****Schermelleh-Engel vd. (2003); *****Emhan vd. (2013)

Tablo 1’de görüldüğü üzere elde edilen uyum indeks değerleri ($\chi^2/df=3.03$, CFI=.86, RMSEA=.09, SRMR=.07, HOELTER .05= 86), eşik değerler ile karşılaştırıldığında karşılaştırmalı uyum indeksi kapsamında değerlendirilen (Meydan ve Şeşen, 2011) ve örneklem büyüklüğüne duyarlı olan (Hu ve Bentler, 1999) CFI uyum indeks değerinin eşik değerinin altında olduğu görülmektedir. Yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ve yöneticiye güven ölçeklerinin teorik yapıları da göz önünde bulundurularak; yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ölçeğinin 5. ve 11.

maddeleri ile yöneticiye güven ölçeğinin 2. ve 8. maddeleri arasında kovaryans atıldıktan sonra elde edilen uyum indeks değerleri ($\chi^2/df=2.49$, CFI=.90, RMSEA=.08, SRMR=.07, HOELTER .05=105) incelendiğinde tüm uyum indeks değerlerinin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir ve araştırma modelinin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

Çalışma kapsamında; araştırma modeline bütün bir yapıda doğrulayıcı faktör analizi yapılarak hem çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği sağlanmış hem de yapısal eşitlik modellemesi ile araştırma hipotezlerinin test edilmesi için gerekli zemin hazırlanmıştır.

Güvenilirlik ve Korelasyon Analizleri

Tablo 2. *Güvenilirlik ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	1	2	3	4
Cinsiyet	1			
Yöneticinin Sanal Teknoloji Yeterliği	-.00	(.92)		
Yöneticiye Güven	-.08	.50**	(.86)	
Örgüte Güven	.06	.31**	.51**	(.89)
Ortalama	-	2.49	3.11	3.88
Standart Sapma	-	.97	.91	1.03

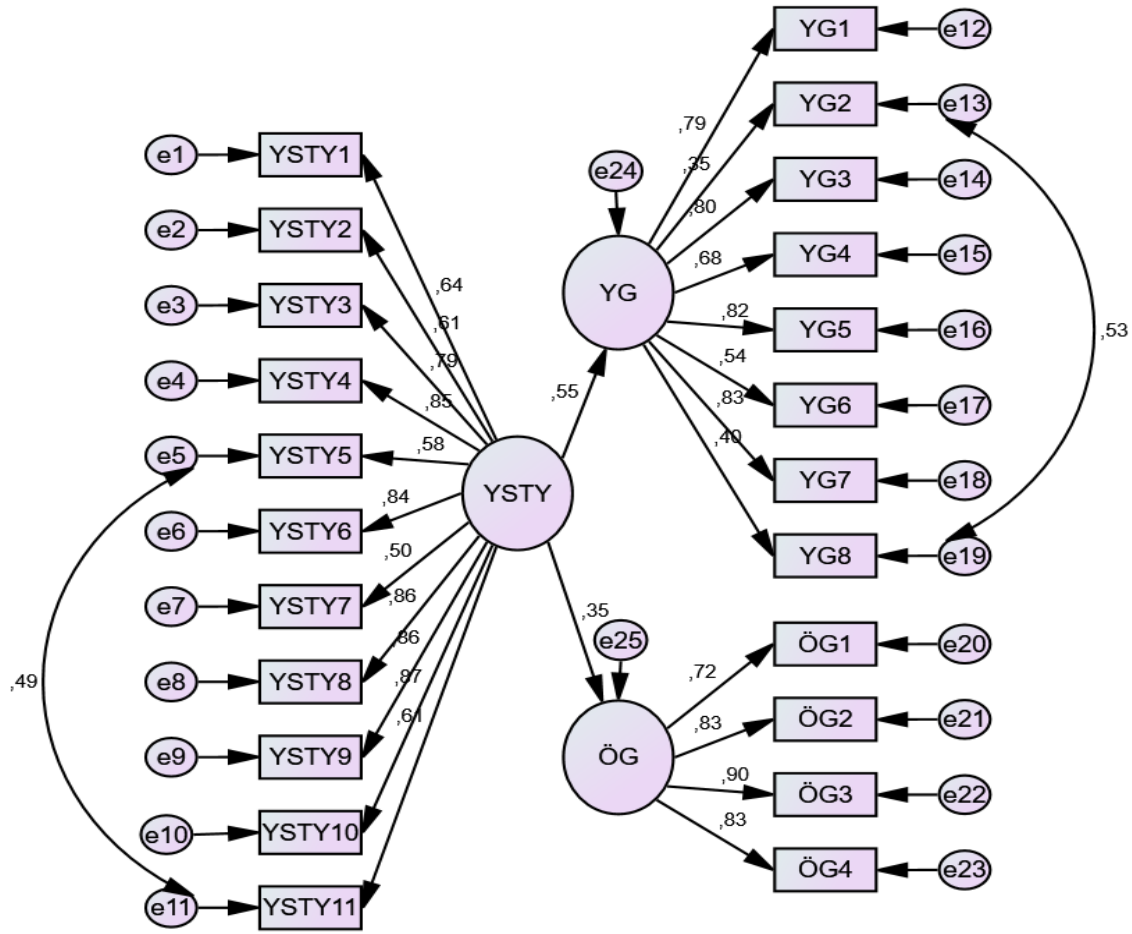
Not: ** $p<.01$; Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısıdır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm ölçekler güvenilirdir. Çünkü Cronbach Alpha katsayıları .70’den büyüktür (Hair vd., 2010). Ayrıca cinsiyet ile araştırma modelindeki değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir. Ancak yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ile yöneticiye duyulan güven ($r= .50$, $p<.01$) ve örgüte duyulan güven ($r= .31$, $p<.01$); ayrıca yöneticiye duyulan güven ile örgüte duyulan güven ($r= .51$, $p<.01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ikili ilişkiler tespit edilmiştir.

Cohen (1988) iki değişken arasında .10’un altındaki korelasyon değerini çok zayıf, .10 ve üstünde ancak .30’un altındaki korelasyon değerini zayıf, .30 ve üstünde ancak .50’nin altındaki korelasyon değerini orta, .50 ve üstü korelasyon değerini ise yüksek düzeyde ilişki olarak değerlendirmektedir. Bu değerlendirmeye göre; hem yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ile yöneticiye güven arasındaki ilişki hem de yöneticiye güven ile örgüte güven arasındaki ilişki yüksek düzeydedir. Bununla birlikte yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ile örgüte güven arasındaki ilişki ise orta düzeydedir.

Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Geçerlilik, güvenilirlik ve korelasyon analizlerinden sonra araştırma modeli Şekil 3’te görüldüğü gibi yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Not: YSTY: Yöneticinin Sanal Teknoloji Yeterliği; YG: Yöneticiye Güven; ÖG: Örgüte Güven.

Tablo 3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR	HOELTER. 05
Eşik Değerler	<5.0*	$\geq 0.90^{**}$	<.10***	$\leq 0.10^{****}$	>75*****
Orijinal Model	3.16	.85	.09	.10	83
Revize Edilmiş Model	2.60	.89	.08	.10	100

*Bentler ve Bonett (1980); **Hu ve Bentler (1999); ***Browne ve Cudeck (1992); ****Schermelleh-Engel vd. (2003); *****Emhan vd. (2013)

Tablo 3'de görüldüğü üzere elde edilen uyum indeks değerleri ($\chi^2/df=3.16$, CFI=.85, RMSEA=.09, SRMR=.10, HOELTER .05= 83), eşik değerler ile karşılaştırıldığında karşılaştırmalı uyum indeksi kapsamında değerlendirilen (Meydan ve Şeşen, 2011) ve örneklem büyüklüğüne duyarlı olan (Hu ve Bentler, 1999) CFI uyum indeks değerinin eşik değerinin altında olduğu görülmektedir. Yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ve yöneticiye güven ölçeklerinin teorik yapıları da göz önünde bulundurularak; yöneticinin sanal teknoloji yeterliği ölçeğinin 5. ve 11. maddeleri ile yöneticiye güven ölçeğinin 2. ve 8. maddeleri arasında kovaryans atıldıktan sonra elde edilen uyum indeks değerleri ($\chi^2/df=2.60$, CFI=.89, RMSEA=.08, SRMR=.10, HOELTER .05=100) incelendiğinde " χ^2/df ", "RMSEA", "SRMR" ve "HOELTER.05" uyum indeks değerlerinin yeterli düzeyde olduğu; "CFI" uyum indeks değerinin ise eşik değere (0.90) çok yakın olduğu göz önünde bulundurularak çalışmaya devam edilmesine karar verilmiştir. Nitekim, modele

ilişkin hesaplanan tüm uyum indeks değerlerinin istenilen değerlerde olması gerekmektedir. Elde edilen uyum indeks değerlerinin tamamına genel olarak bakılarak çalışmaya devam edilebilir (Byrne, 2001). Bu kapsamda, araştırma modeli, uyum indeks değerleri açısından, genel olarak kabul edilebilir uyum göstermektedir ve herhangi bir ölçek maddesi analizden çıkarılmadan araştırma modelinin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

YOL	Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı (B)	Standart Hata (SD)	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı (β)	Anlamlılık (p)
YSTY→YG	0.69	0.10	0.55	***
YSTY→ÖG	0.39	0.08	0.35	***

Notlar: *** $p < 0.01$; Kısaltmalar: YSTY: Yöneticinin Sanal Teknoloji Yeterliği; YG: Yöneticiye Güven; ÖG: Örgüte Güven.

Yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre; yöneticinin sanal teknoloji yeterliği yöneticiye duyulan güveni anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir ($\beta=0.55$; $p < 0.01$). Dolayısıyla, Hipotez 1 desteklenmiştir. Ayrıca, yöneticinin sanal teknoloji yeterliği örgüte duyulan güveni de anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir ($\beta=0.35$; $p < 0.01$). Dolayısıyla, Hipotez 2 de desteklenmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada; çalışanların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algısının çalışanların bu yöneticilerine ve çalıştıkları örgüte duydukları güven üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Yerli ve yabancı literatür taramasında; çalışmanın araştırma modelindeki değişkenler (yöneticinin sanal teknoloji yeterliği, yöneticiye duyulan güven ve örgüte duyulan güven) arasındaki ilişkileri aynı kurguda inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmaya katılanlar bakımından, araştırmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre; astların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algısı ile astların bu yöneticilerine ve çalıştıkları örgüte duydukları güven arasında beklenildiği üzere anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca astların bir üst yöneticilerine duydukları güven ile çalıştıkları örgüte duydukları güven arasında da beklenildiği üzere anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Araştırmanın regresyon analizi sonuçlarına göre; astların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algısı astların hem bu yöneticilerine hem de çalıştıkları örgüte duydukları güveni beklenildiği gibi anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Yani astların bir üst yöneticilerinin sanal teknoloji yeterliğine dair algı düzeyi arttığında, astların hem bu yöneticilerine hem de çalıştıkları örgüte duydukları güven düzeyleri de yükselmektedir. Çalışma çerçevesinde araştırma modelindeki değişkenlerin işlevsel tanımlarından hareketle araştırma sonuçları şu şekilde de toparlanabilmektedir: Ast konumunda çalışanların bir üst yöneticilerinin işlerin sanal ortamda gerçekleştirilmesine öncülük edecek bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olduklarına ve bu yetkinliği örgütleri için kullandıklarına dair algı düzeyinin artması sayesinde astların hem bu yöneticilerinin işinin ehli olduğuna, işini düzgün ve dürüst bir şekilde yaptığınına dair inanç düzeyi hem de çalıştıkları örgütte adaletin ve güven ortamının olduğuna dair inanç düzeyi yükselmektedir.

Literatürdeki çalışmalara göre; hem yöneticinin sanal teknoloji yeterliği (örn.: Taş vd., 2020a; Taş vd., 2020b) hem de yöneticiye (lidere) (örn.: Özkara ve Sağlam Arı, 2019; Özkara, 2019;

Taş vd., 2019; Taş vd., 2021) ve örgüte (örn.: Nyhan ve Marlowe, 1997; Yanık, 2018) duyulan güven düzeylerindeki artışın örgütsel başarıya katkı sağlayacağı aşıkardır. O halde; algının gerçeği yansıttığı varsayımından da hareketle bu çalışma çerçevesinde; yöneticilerin sanal teknoloji yeterliği düzeyindeki artışın yöneticilere ve örgüte duyulan güven düzeyleri üzerindeki yükseltici etkileri yoluyla örgüte katkı sağlamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle günümüz salgın koşullarında, yöneticilerin sanal iletişimi sağlamak için elektronik posta, twitter, sanal dosya paylaşımı, whatsApp, facebook, video konferans, messenger, forumlar, bloklar, vb. araçları bilgisayar ve akıllı telefon yoluyla çevrimiçi kullanmasının ve sanal takımlar kurarak işlerin yerine getirilmesine öncülük etmesinin astların hem yöneticilerinin işinin ehli olduğuna, işini düzgün ve dürüst bir şekilde yaptığına dair inancını hem de çalıştıkları örgütte adaletin ve güven ortamının olduğuna dair inancını güçlendireceği düşünölmektedir. Böylece örgütlerde yöneticilerin sanal teknolojiye ilişkin bilgi, beceri ve tecrübelerini yani potansiyellerini kullanmaları durumunda, Covid-19'un dünya üzerindeki zarar verici etkilerine karşı ekonomik, sosyal ve davranışsal bağlamda yanıt vermenin mümkün olduğu söylenebilir. O halde; çalışma kapsamında kurulan modelde örgüte katkı sağlama noktasında anahtar rol üstlenen değişken yöneticinin sanal teknoloji yeterliğidir.

Tüm bu bilgiler ışığında; araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda örgütsel başarının yakalanması için şu önerilerde bulunmak mümkündür:

- Öncelikle tepe yönetimin ve ilgili birim yöneticilerinin ileri teknolojiye sahip güncel elektronik araçlar için kaynak ayırması ve bu araçları personelin kullanımına sunması,
- Sanal teknoloji yeterliğine sahip çalışanların yönetici pozisyonlarına seçilmeleri,
- Yönetici geliştirme programlarında çalışanların sanal teknolojiye ilişkin yetkinlik düzeyinin yükseltilmesinin hedeflenmesi.

Bu çalışma; Ankara'daki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında görev yapmakta olan mühendisler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlgili kamu kurumunda çalışan erkek sayısı kadın sayısından çok daha fazladır. Bu durum; araştırmanın veri setine de yansiyarak çalışmanın bir kısıtlı haline gelmiştir. Araştırmanın veri setindeki erkek katılımcı sayısı kadın katılımcı sayısının üç buçuk katından fazladır. O halde; ileriki çalışmaların kadın-erkek sayısının daha dengeli ya da kadın sayısının daha fazla olduğu bir örnekte gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayabilir. Yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum indeks değerleri içerisindeki CFI değerinin (.89) eşik değerinin (.90) altında kalması da çalışmanın kısıtları arasında gösterilebilir. Ancak bu uyum-indeks değerinin katılımcı sayısına duyarlı olduğu (Hu ve Bentler, 1999) dikkate alındığında daha büyük bir veri setinde bu sorunun aşılacağı düşünölmektedir. Çalışmanın araştırma modelinin Türkiye'deki özel sektör çalışanları üzerinde de test edilmesinde ve sonuçların karşılaştırılmasında fayda görölmektedir. Aynı model Türk kültüründen farklı özelliklere sahip olan batı ve uzakdoğu ülkelerinde de sınanabilir. Ayrıca çalışmanın araştırma modelinde yöneticinin elektronik liderlik tarzına tüm boyutlarıyla birlikte 2. düzey çok faktörlü bir yapıda yer verilebilir. Araştırma modeline; ast konumunda çalışanların güven eğilimleri düzenleyici değerşken ve lider (yönetici)-üye (ast) etkileşimi aracı değerşken olarak eklenmek suretiyle model genişletilebilir. Yöneticinin sergilediği elektronik liderlik tarzı ya da sanal teknoloji yeterliği ile örgüte güven arasındaki ilişkide yöneticiye güvenin aracılık rolü incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M., Gulden, A., & Semercioz, F. (2010). Subordinate trust in supervisor and organization: Effects on subordinate perceptions of psychological empowerment. *International Journal of Business and Management Studies*, 2(1), 55-67.
- Afsar, B., & Saeed, B. B. (2010). Subordinate's trust in the supervisor and its impact on organizational effectiveness. *Romanian Economic Journal*, 13(38), 3-25.
- Agote, L., Aramburu, N., & Lines, R. (2016). Authentic leadership perception, trust in the leader, and followers' emotions in organizational change processes. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(1), 35-63.
- Alpkan, L., Karabay, M., Şener, İ., Elçi, M., & Yıldız, B. (2020). The mediating role of trust in leader in the relations of ethical leadership and distributive justice on internal whistleblowing: a study on Turkish banking sector. *Kybernetes*, DOI: 10.1108/K-05-2020-0268.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Asencio, H. (2016). Leadership, trust and organizational performance in the public sector. *Transylvanian review of administrative sciences*, 12(SI), 5-22.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research and practice. *Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588- 606.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons, Inc: USA.
- Börü, D., & Güneşer, B. (2005). Liderlik tarzının çalışanın iş tatmini ile ilişkisi ve lidere olan güvenin bu ilişkideki rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 135-156.
- Breevaart, K., & Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 384-409.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modelling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Canipe, J. S. (2006). *Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions*. Doctoral Thesis, Alliant International University, San Diego.
- Chen, Z. X., & Wang, H. Y. (2017). Abusive supervision and employees' job performance: A multiple mediation model. *Social Behavior and Personality*, 45(5), 845-858.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. baskı). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers.

- Çalışkan, E. (2012). *Bilgisayar destekli ortaklaşa öğrenmede e-liderliğin ve grup destek sistemlerinin öğrencilerin katılım sıklıkları, performansları ve doyumları üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 17-43.
- Emhan, A., Kula, S., & Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53- 69.
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115-130.
- Frazier, M. L., Gooty, J., Little, L. M., & Nelson, D. L. (2015). Employee attachment: Implications for supervisor trustworthiness and trust. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 373-386.
- Gökçay, E. (2011). *The relationship among leadership style, trust and organizational commitment*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7. baskı). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Halouat, M. E., & Liu, S. (2021). Abusive supervision and employees OCB: An important role of psychological contract fulfilment and trust in leadership. *International Journal of Science and Business*, 5(4), 30-45.
- Hartog, D. N. D., Shippers, M. C., & Koopman, P. L. (2002). The impact of leader behaviour on trust in management and co-workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(4), 29-34.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of management Review*, 20(2), 379-403.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Husted, C. L. (2008). *Systematic differentiation between dark and light leaders: Is a corporate criminal profile possible?* Doctoral Thesis, Capella University, Minnesota.
- İslamoğlu, G., Birsnel, M., & Börü, D. (2007). *Kurum içinde güven: Yöneticiye, iş arkadaşına ve kuruma yönelik güven ölçümü*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2017). The influence of servant leadership, trust in leader and thriving on employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 2-21.
- Jawadi, N., Daassi, M., Kalika, M., & Favier, M. (2008). Virtual teams: The role of leadership in trust management. In L. L. Brennan & V. E. Johnson (Eds.), *Computer-mediated relationships and trust: Managerial and organizational effects* (pp. 34-45). IGI Global.
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1965). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125-129.
- Kahya, C. (2013). *Dönüştürücü ve etkileşimci liderlik anlayışları ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel güvenin rolü*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kalshoven, K., & Hartog, D. N. D. (2009). Ethical leader behavior and leader effectiveness: The role of prototypicality and trust. *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-120.
- Kanaz, E. A. (2019). *Transformational and transactional leadership styles as predictors of trust in leader and perceived leadership effectiveness: Moderating role of affect intensity*. Master Thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39-55.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
- Lu, X. (2014). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: The mediating roles of cognitive and affective trust. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 379-390.
- Meydan, C.H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: Amos uygulamaları* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mishra, A.K. (1996). Organizational response to crisis: The centrality of trust. In Kramer R. M. ve T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 261-287). California: Sage Publishing.
- Naktiyok, A. (2006). E-liderlik: E-liderlik özelliklerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi: İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 19-40.
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Özen İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

- Özkara, Z. U., & Sağlam Arı, G. (2019). *Örgütlerde güven ve liderlik: Kavramlar-kuramlar-modeller ve uygulama*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkara, Z. U. (2018). Yönetim ve organizasyon alanındaki çeşitli konulardan hareketle lider ve yönetici kavramlarına ilişkin bazı çıkarımlar. B. Aydınlan (Ed.), *Yönetim ve pazarlama alanlarında seçme konular içinde* (ss. 123-146). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkara, Z. U. (2019). *Örgütlerde otantik liderlik ve politik yeti: Hemşireler üzerinde bir araştırma*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Politis, J. (2014). The effect of e-leadership on organisational trust and commitment of virtual teams. In *European conference on management, leadership & governance* (pp. 254-261), Academic Conferences International Limited.
- Pravichai, S., & Ariyabuddhiphongs, V. (2018). Transformational leadership and turnover intention: the mediating effects of right speech (Samma Vaca) and trust in the leader. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(3), 253-272.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87.
- Rosen, R. H. (1998). *İnsan yönetimi* (Çeviren: Gündüz Bulut). İstanbul: Mess Yayınları.
- Sağlam Arı, G., & Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113-135.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 17-36.
- Samian, Riantoputra, C. D., & Budihardjo, A. (2021). Why employees endorse abusive leaders: the role of trust. *Human Resource Development International*, 24(2), 133-150.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Savolainen, T. (2014). Trust-building in e-leadership: A case study of leaders' challenges and skills in technology-mediated interaction. *Journal of Global Business Issues*, 8(2), 45-56.
- Scanga, D. (2003). *Technology competencies for school administrators: Self-assessment instrument*. Doctoral thesis, Department of Education Leadership and Policy Studies College of Education University, South Florida, USA.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Stinglhamber, F., Cremer, D. D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31(4), 442-468.

- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (6. baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn ve Bacon.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2019, 1-2 Kasım). Algılanan yönetici desteği ve yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkiler: Üniversite çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 523-535), Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2020a, 4-5 June). Relationships between supervisor's virtual technology competence and trust in supervisor. In *International Symposium on Business & Economics (ISBE) 2020 Proceedings: Digitalization* (pp. 35-38), Ankara: Gazi Academic Publishing & AHBV University.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2020b). Elektronik liderliğin temel boyutu: Sanal teknoloji yeterliğinin yöneticiye duyulan güvene etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2879-2894.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2021). Yönetici desteğinin ona duyulan duygusal güven üzerindeki etkisi: Bilişsel güvenin aracılık rolü. *Journal of Yaşar University (JOY)*, 16(61), 147-169.
- Tekinay, İ. (2015). *Okul yöneticilerinin e-liderlik yeterlikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Tosunoğlu, H. (2014). *Liderlik tarzı algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte güvenin aracı rolü: Bir örnek olay incelemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Uysal, D. (2019). *Yapıcı sapkın iş yeri davranışlarının örgütsel güven, algılanan örgütsel destek ve öz yeterlik açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2017). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 1-18, DOI: 10.1177/0020852316681446.
- Wang, B., Qian, J., Ou, R., Huang, C., Xu, B., & Xia, Y. (2016). Transformational leadership and employees' feedback seeking: The mediating role of trust in leader. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(7), 1201-1208.
- Whitener, E. M. (2001). Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*, 27(5), 515-535.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2009). The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff. *Journal of Leadership Studies*, 3(2), 6-23.
- Yanık, O. (2018). The mediating role of trust in the effect of ethical leadership on employee attitudes and behaviors. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 447-464.

- Yasir, M., Imran, R., Irshad, M. K., Mohamad, N. A., & Khan, M. M. (2016). Leadership styles in relation to employees' trust and organizational change capacity: Evidence from non-profit organizations. *Sage Open*, 6(4), 1-12.
- Yolaç, S. (2011). Yöneticinin algılanan liderlik tarzı ile yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. *Öneri Dergisi*, 9(36), 63-72.
- Yücel, İ., & Kılıç, E. (2018). Otantik liderliğin örgütsel güven üzerine etkileri: Erzincan üniversitesi'nde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 81-93.
- Zaccaro, S. J., & Bader, P. (2003). E-leadership and the challenges of leading e-teams: Minimzing the bad and maximizing the good. *Organizational Dynamics*, 31(4), 377-387.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

The Effect of Supervisors' Virtual Technology Competence on Perceived Organizational Support: The Mediating Role of Perceived Supervisor Support

Lecturer, Dr. Zülfi Umut ÖZKARA*

* Ankara Hacı Bayram Veli University, College of Banking and Insurance, Department of Finance and Banking

ORCID No: 0000-0002-5031-808X, umut.ozkara@hbv.edu.tr

INTRODUCTION

Rapid advancements in science and technology in the recent years have created a suitable environment for digitalization. Scientists had greater interest in “electronic leadership” with acceleration and dissemination of digitalization throughout the world. In particular, intensive use of electronic tools in management and leadership processes of today’s organizations enhances the importance of the concept of electronic leadership further in the field of organizational behavior (Taş et al., 2020b, p. 2880). Today, the harm inflicted by Covid-19 pandemic to our world in terms of economic and social aspects is obvious. It is important that organization’s supervisors possess the knowledge, abilities and experiences to pioneer the execution of the works in the virtual environment and use such competence for their organization for fighting negative effects of Covid-19 in terms of economic and social aspects. For instance, together with the pandemic being experienced recently, meetings are held through remote access under leadership of supervisors, resolutions are made and prepared documents are formalized via e-signature. Thus, employees of the organization can fulfill their organizational tasks and responsibilities by maintaining their social distance.

Empirical studies which examine the relations between supervisor (leader) behaviors and perceived supervisor (leader) support (e.g.: Amabile et al., 2004; Chen & Wu, 2020; Cheung & Wong, 2011; Tremblay & Gibson, 2016), and the relations between supervisor (leader) behaviors and perceived organizational support (e.g.: Akar, 2017; Demir, 2019; Giray & Şahin, 2014; Hassan & ul Hassan, 2015; Joorsara et al., 2015; Kılıç, 2019; Lin et al., 2007; Suifan et al., 2018; Terzi & Çelik, 2016; Twigg & Kang, 2011) were found in the literature. Empirical studies which investigate the relation between perceived supervisor (leader) support and perceived organizational support (e.g.: Afacan Fındıklı, 2014; Burns, 2016; Dawley et al., 2008; DeConinck & Johnson, 2009; DeConinck, 2010; Eisenberger et al., 2002; Karabulut, 2017; Karayel et al., 2018; Keskinçilic Kara et al., 2015; Khan et al., 2015; Pandey & Chairungruang, 2020; Sounthary et al., 2020; Stinglhamber et al., 2006; Yoon & Lim, 1999) were also found. A supervisor, as a preliminary condition, needs to have the virtual technology competence in order to demonstrate his/her electronic leadership style (Tekinay, 2015, p. 67). The main purpose of this study is to research the mediating effect of perceived supervisor support in the relationship between supervisors’ virtual technology

competence and perceived organization support. Answers are sought for the following questions within scope of the study:

- Does the rise in the level of virtual technology competence of supervisors increase the levels of perceived supervisor support and organizational support?
- Does the rise in the level of perceived supervisor support increase the level of perceived organizational support?
- Taking into account that perceived supervisor support (e.g.: Özkara et al., 2019a; Özkara et al., 2019b; Taş et al., 2021) and organizational support (e.g.: Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002; Taş, 2020) variables are considered in the organizational behavior literature as factors which contribute to the organization; is it possible to contribute to the organization both through the enhancing effects of an increment in supervisors' virtual technology competence level on perceived supervisor support and organizational support levels, and through the enhancing effect of an increment in perceived supervisor support level on perceived organizational support level?

Research model of the study is based on Social Exchange Theory (Blau, 1964), which takes the Norm of Reciprocity (Gouldner, 1960) as basis, and Role Theory (Kahn et al., 1965). Within scope of the study, it is expected that the employees have an enhanced perception that informational, emotional and material support are received from their supervisor, and an enhanced perception that the organization, they work for, wishes their wellbeing and values their evaluations of the organization, their extra efforts within it and their contributions to it when the subordinates have an increased perception regarding that their supervisors possess the knowledge, abilities and experiences for pioneering the fulfilment of the works in the virtual environment and use such competence for the benefit of their organization.

Theoretical information on leadership, supervisor support and organizational support, and empirical studies which examine the relations between these variables will be covered in the following part of the study within the purpose of the research in order to create the research model and to develop the hypothesis.

LITERATURE REVIEW

Electronic Leadership and Virtual Technology Competence

Leadership can be defined as *"the efforts of a member of a group or an organization for influencing the other members in order to realize the objectives of the group or the organization"* (George & Jones, 2002, p. 390). According to Husted (2008), leadership can be divided into two as dark and bright leadership. While dark leadership inflicts harm to the individual, group and organization, bright leadership contributes to the individual, group and organization (Husted, 2008). In the literature, use of electronic tools by supervisors (leaders) in management and leadership processes forms the basis of the electronic leadership which is considered as a leadership style providing contribution to the individual, group and organization in general (Naktiyok, 2006; Tekinay, 2015; Zaccaro & Bader, 2003). Naktiyok (2006) classifies leaders in his study depending on whether they make use of electronic channels in the leadership process. Naktiyok (2006) considers the ones who make use of electronic channels as "electronic leaders" and the ones who don't as "traditional leaders" (Naktiyok, 2006, p. 19). It is obvious that traditional leaders who fail to make use of internet and electronic tools will be insufficient under the condition of recent Covid-19 pandemic. This circumstance brings to the agenda that whether

the electronic leadership style is developable or not. According to Taş et al. (2020b, p. 2890), while this leadership style has innate aspects, it is also open to later development.

In the literature, electronic leadership is also called e-leadership, virtual leadership, digital leadership and technological leadership (Altınay Aksal, 2015; Durnalı, 2018; Naktiyok, 2006; Tekinay, 2015). E-leadership can be defined as “a social influence process mediated by Advanced Information Technologies to produce a change in attitudes, feelings, thinking, behavior, and/or performance with individuals, groups, and/or organizations” (Avolio et al., 2000, p. 617). Electronic leaders regulate the constituents between human attributes and information technologies, and establish balance between these two (Scanga, 2003, p. 3). Electronic leaders are effectively fulfilling the tasks of team building, providing communication, managing the change and building trust thanks to their social and technological competences, are needed particularly in the virtual environment for today’s organizations (Van Wart et al., 2017, p. 2). According to Tekinay (2015, p. 67), electronic leadership consists of four dimensions as “virtual technology competence”, “virtual communication competence”, “virtual team management competence” and “personal role competence”. These dimensions explain approximately 44%, 9%, 5% and 4% of the total variance of electronic leadership, respectively. Statistical results present that virtual technology competence is the basic dimension of electronic leadership.

E-leadership can emerge at any hierarchical level in an organization (Avolio et al., 2000, p. 617). In this case, subordinates may also possess the attributes and behaviors of e-leadership. However, Tekinay (2015) examined electronic leadership style of the supervisors, and hence, measured their virtual technology competence. Virtual technology competence of the supervisors is being examined within scope of this study, too. Based on Tekinay’s (2015, pp. 103-105) study, functional definition and expressions of supervisor’s technology competence can be summed as follows: Supervisor’s following information technologies and softwares, making use of new technologies, creating required environments for the use of new technologies, using internet and its technology very well, following innovations and developments over internet, sharing information and material on the internet, integrating technology with the organization, pioneering the increase of performance through use of technology and becoming a role model in use of technology, possessing sufficient background in terms of the skills of defining, patterning, developing, using and evaluating technology, using the technological media and tools very well with the purpose of sharing innovations and knowledge with the target group, making use of technology in evaluation processes in order to make the management stronger, being able to make technology-supported decisions, making effective use of information and technology resources, sharing and managing information and technology for the continuous development of the organization, online-using some tools (e.g.: electronic mail, Twitter, virtual file sharing, WhatsApp, Facebook, video conference, messenger, forums, blogs, etc.) via computer and smart phone in order to enable virtual communication, complying with ethical principles regarding the safe use of technology, acting reliably in the virtual environment, creating digital learning culture in the organization. According to Role Theory (Kahn et al., 1965), any employee who occupies a position in the organization should exhibit some behavioral patterns depending on this position (Kahn et al., 1965). Especially with the recent Covid-19 pandemic, virtual technology competence has become a required feature for employees in management positions at work so as to execute their tasks and responsibilities in organizations.

Studies which discuss relationships of electronic leadership with “transformational leadership” (Avolio et al., 2000), “personal traits” (Naktiyok, 2006), “effectiveness” (Jawadi et al.,

2008; Zaccaro & Bader, 2003), “organizational commitment” (Politis, 2014), “positive outcomes” (Avolio et al., 2000), “performance” (Çalışkan, 2012; Jawadi et al., 2008; Politis, 2014), “success” (Jawadi et al., 2008), “absenteeism” (Çalışkan, 2012), “satisfaction” (Çalışkan, 2012) and “trust” (Avolio et al., 2000; Jawadi et al., 2008; Politis, 2014; Savolainen, 2014; Taş et al., 2020a; Taş et al., 2020b; Zaccaro & Bader, 2003) are available in the literature. Also, there are empirical studies which present that supervisor (leader) behaviors significantly affect the perceived supervisor support (e.g.: Amabile et al., 2004) and perceived organizational support (e.g.: Joorsara et al., 2015) in the literature of organizational behavior. This brings to the agenda the effects of electronic leadership, gaining further importance particularly in business life under today’s challenging conditions of Covid-19 pandemic, on the perceived supervisor support and organizational support.

Perceived Organizational Support

Giray & Şahin (2012) divide workplace support into three as supervisor (leader) support, peer support and organizational support (Giray & Şahin, 2012). Such support types are also considered within scope of social support in the organizations in the literature (Diestel & Schmidt, 2012; Mansour & Tremblay, 2016; Rai, 2012). Organizational support theoreticians have stated that the concept of perceived organizational support is based on Social Exchange Theory, which is on the basis of the Norm of Reciprocity (Rhoades & Eisenberger, 2002). According to the Social Exchange Theory, one of the parties will desire to offer more than what he/she gets to the other party in order to increase the facilities provided to him/her if he/she considers such facilities offered by the other party to him/her as valuable (Blau, 1964). While perception of the employees regarding the support they receive from their supervisors is referred to as “perceived supervisor support”, the perception of the employees regarding for the support they receive from their organization is referred to as “perceived organizational support” (Akin, 2008, p. 143). Perceived organizational support means “employees’ belief that both contributions made by the employees to the organization and their wellbeing are taken into account in the organization” (Eisenberger et al., 1986, p. 500). Employees consider their supervisors as a representative of their organization for provision of support and development of relationships (Güzel & İşçi, 2015). Therefore, positive treatments, which employees received from their supervisors, contribute to their perception of organizational support. At this point, supervisor support is interpreted as the indicator of organizational support perception on the basis of Organizational Support Theory (Rhoades & Eisenberger, 2002).

According to the empirical studies in the literature, organizational support perception enhances organizational commitment (Dawley et al., 2008; DeConinck & Johnson, 2009; Giray & Şahin, 2014; Gürbüz, 2012; Lin et al., 2007; Rahmani & Heydari, 2017; Silbert, 2005), organizational trust (DeConinck, 2010), organizational dedication (Lin et al., 2007), organizational identification (Afacan Fındıklı, 2014), organizational citizenship behaviors (Asgari et al., 2008; Hassan & ul Hassan, 2015; Paille et al., 2010; Sounthary et al., 2020), employees’ work performance (Hassan & ul Hassan, 2015; Joorsara et al., 2015; Karayel et al., 2018; Lin et al., 2007), work engagement (Taş, 2020), trust in their supervisors (Lin et al., 2007), satisfaction from job (Akkoc et al., 2012; Karabulut, 2017; Sarıkaya, 2019), satisfaction from organization (Paille et al., 2010), creativity (Suifan et al., 2018), self-esteem (Twigg & Kang, 2011), work-life quality (Akar, 2017), while it decreases organizational silence (Singh & Malhotra, 2015), organizational burnout (Twigg & Kang, 2011), employees’ withdrawal behavior (Hassan & ul Hassan, 2015), deviant behavior in workplace (Khan et al., 2015), intention to quit their job (Afacan Fındıklı, 2014; Dawley et al., 2008; Giray & Şahin, 2014) and the number of personnel quitting the work voluntarily (Eisenberger et

al., 2002). Based on these studies, when it is considered that organizational support perception is a factor which contributes to the organization, its antecedents gain importance in the organizations.

Although different factors contribute to the establishment of organizational support perception, attitudes and behaviors of the supervisors in this process have a great importance. Since their attitudes and behaviors are the initiators, in other words, triggering factors of organizational support perception. Right at this point, supervisors assume a significant responsibility for creating a supportive organization perception of the employees (Taş, 2020, p. 94). In the studies in the literature, besides the variables of perceived supervisor support (Kurtessis et al., 2017; Taş, 2020) and leadership styles/behaviors demonstrated by the supervisor (Giray & Şahin, 2014; Kurtessis et al., 2017), the variables such as quality of leader-member exchange (Asgari et al., 2008; Hassan & ul Hassan, 2015; Silbert, 2005) and organizational justice (DeConinck & Johnson, 2009; DeConinck, 2010; Hassan & ul Hassan, 2015; Silbert, 2005) are presented among the antecedents of organizational support.

Supervisor's Virtual Technology Competence and Perceived Organizational Support

According to the results of the meta-analysis carried out by Kurtessis et al. (2017), leadership styles/behaviors demonstrated by the supervisor are the antecedents of perceived organizational support. While abusive supervision (leadership) is a negative predictor of perceived organizational support, the styles of consideration leadership, initiating structure leadership, transformational leadership and transactional leadership are the positive predictors of perceived organizational support. Both transformational leadership and transactional leadership styles affect the perceived organizational support in a significant and positive way. Along with that, effect of transformational leadership on perceived organizational support is higher than the effect of transactional leadership on it. Avolio et al. (2000) assert that electronic leadership is in connection with transformational leadership.

According to the empirical studies in the literature, the styles of transformational leadership (Akar, 2017; Joorsara et al., 2015; Suifan et al., 2018; Twigg & Kang, 2011), transactional leadership (Joorsara et al., 2015), paternalistic leadership (Giray & Şahin, 2014; Kılıç, 2019), participative leadership (Giray & Şahin, 2014), democratic leadership (Terzi & Çelik, 2016), empowering leadership (Hassan & ul Hassan, 2015) and academic intellectual leadership (Demir, 2019) demonstrated by the supervisor affect the perceived organizational support in a significant and positive way. Despite that, the styles of autocratic leadership (Giray & Şahin, 2014; Terzi & Çelik, 2016) and laissez-faire leadership (Terzi & Çelik, 2016) demonstrated by the supervisor affect the perceived organizational support in a significant and negative manner.

Upon review of the literature, it is seen that dark leadership/management styles (e.g.: abusive supervision and autocratic leadership) are the negative predictors of perceived organizational support, while bright leadership styles (e.g.: consideration leadership, initiating structure leadership, academic intellectual leadership, transformational leadership, paternalistic leadership, participative leadership, democratic leadership and empowering leadership) are its positive predictors.

According to Taş et al., (2020b, p. 2890), electronic leadership style is included in the bright leadership styles. Also, according to Tekinay (2015, p. 67), virtual technology competence is the core dimension of electronic leadership style. In addition to this information, based on the studies

in the literature, it is expected that supervisors' virtual technology competence affects the perceived organizational support in a significant and positive way, within scope of this study.

Perceived Supervisor Support

There are different definitions of perceived supervisor support in the literature. Bhanthumnavin (2003, p. 79) defines supervisor support as *"the positive work interaction between a supervisor and a subordinate"*. Since supportive supervisors satisfy the needs of their employees and encourage them to work better. Bhanthumnavin (2000, p. 160) explains the supervisor support from "informational", "material" and "emotional" perspectives as follows:

- Informational support from supervisor: It covers the knowledge, abilities and experiences of the supervisors in addition to reward, punishment, feedback and guidance exercised by them for improving the efficiency of the employees.
- Material support from supervisor: It includes the time, the supervisors spare for their employees, as well as items, equipment and financial aids providing for them.
- Emotional support from supervisor: It expresses the act that the supervisors value their employees, show them interest and affection, respect them, provide them necessary help in order to enable their employees to overcome the difficulties (e.g.: stress and conflict) they encounter at work. It can be in both verbal and non-verbal way (e.g.: hand shaking, embracing and hugging).

Pohl & Galletta (2017, p. 62) define supervisor support as *"employees' beliefs about the degree to which their supervisors care about them and value their contribution to work outcomes"*. Babin & Boles (1996, p. 60) make a different definition of supervisor support as *"the degree to which employees perceive that supervisors offer employees support, encouragement and concern"*. Yoon & Lim (1999, p. 925) consider "supervisor support" as the support received by the employees from their immediate managers. With reference to this point of view in this study, supervisor support level is determined over the perceptions of the employees regarding the support they receive from their immediate managers, that is, supervisors.

In the empirical studies in the literature, it is statistically proven that the perceived supervisor support increases the quality of leader-member exchange (Karayel et al., 2018; Özkara et al., 2019a; Özkara et al., 2019b), employees' work motivation (Khalid et al., 2017), happiness (Bardakoğlu et al., 2017), creativity (Amabile et al., 2004; Cheung & Wong, 2011), cognition- and affect-based trust in their supervisors (Taş et al., 2019; Taş et al., 2021), work engagement (Kurtessis et al., 2017), job satisfaction (Karabulut, 2017; Qureshi & Hamid, 2017; Taş & Özkara, 2019), job performance (Karayel et al., 2018), voice behavior (Taş & Özkara, 2019), commitment to organization (Dawley et al., 2008) and organizational citizenship behaviors (Tremblay & Gibson, 2016), but however, decreases employees' job stress (Taş & Özkara, 2018; Taş & Özkara, 2020; Wickramasinghe, 2012), burnout (Salahian et al., 2012), deviant behavior in workplace (Khan et al., 2015), intention to quit their job (Arici, 2018; Dawley et al., 2008; Taş & Özkara, 2018; Taş & Özkara, 2020) and organizational cynicism (Özkara et al., 2019a; Özkara et al., 2019b). Based on these studies, when it is considered that perceived supervisor support is a factor which contributes to the organization, its antecedents gain importance in the organizations. According to empirical studies in the literature, the quality of leader-member exchange (Chen et al., 2008), interactional justice (DeConinck & Johnson, 2009; DeConinck, 2010; Stinglhamber et al., 2006), distributive justice (DeConinck, 2010) and leadership styles/behaviors (Amabile et al., 2004; Tremblay & Gibson, 2016) are the antecedents of perceived supervisor support.

Supervisor's Virtual Technology Competence and Perceived Supervisor Support

There are studies which examine the relationships between transformational leadership (Chen & Wu, 2020; Cheung & Wong, 2011), contingent reward dimension of transactional leadership (Tremblay & Gibson, 2016) and laissez-faire leadership (Tremblay & Gibson, 2016) styles, and the perceived supervisor (leader) support in the literature.

Laissez faire leaders evade power and responsibility. They don't intervene with the problems even if the problems become chronic in the organization. Such leadership style can't be effective in crisis circumstances where group's and organization's members are not sufficient or particularly abstain from assuming responsibility. Contingent reward dimension, the main constituent of transactional leadership, is to provide contribution to individual/group/organization (Özkara & Sağlam Arı, 2019). While there are some studies (e.g.: Armstrong & Muenjohn, 2008; Schilling, 2009) where transformational leaders may have dark sides in the literature, transformational leaders are generally considered within scope of bright leadership (Özkara, 2019, p. 18).

According to the research results of Amabile et al. (2004), while leader behaviors which provide contribution to the team are positive predictors of perceived leader support, leader behaviors which cause damage to the team are negative predictors of perceived leader support. Avolio et al. (2000) assert that electronic leadership is in connection with transformational leadership. Cheung & Wong (2011) statistically prove that significant and positive relationships exist between transformational leadership, and the leader task and relations support. According to the empirical studies in the literature, the styles of transformational leadership (Chen & Wu, 2020) and contingent reward dimension of transformational leadership (Tremblay & Gibson, 2016) demonstrated by the supervisor affect the perceived supervisor support in a significant and positive way. Despite that, laissez faire leadership style (Tremblay & Gibson, 2016) influences the perceived supervisor support in a significant and negative manner.

According to Taş et al. (2020b, p. 2890), electronic leadership style is placed among leadership styles which provide contribution to individual/group/organization. Also, according to Tekinay (2015, p. 67) virtual technology competence is the basic facet of electronic leadership style. In addition to this information, based on the empirical studies in the literature, it is expected that supervisors' virtual technology competence affects the perceived supervisor support in a significant and positive manner, within scope of this study.

Perceived Supervisor Support and Perceived Organizational Support

In the study carried out by Yoon & Lim (1999, p. 931), the best fit-index values were calculated when perceived supervisor support and perceived organizational variables were considered as two separate structures that cannot be summed with each other. Despite that, Sufian et al. (2018) analyzed the perceived supervisor support as a sub-dimension of perceived organizational support. Along with that, in most studies (e.g.: Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002; Silbert, 2005) in the literature, perceived supervisor support is evaluated as an antecedent of perceived organizational support. Moving from the general trend in the literature, it is researched under the scope of this study whether perceived supervisor support is an antecedent of perceived organizational support.

According to the empirical studies in the literature (Afacan Fındıklı, 2014; Burns, 2016; Dawley et al., 2008; Karabulut, 2017; Karayel et al., 2018; Keskinliç Kara et al., 2015; Pandey & Chairungruang, 2020; Stinglhamber et al., 2006), there is a significant and positive relationship between perceived supervisor (leader) support and perceived organizational support. Also, according to the result of the meta-analysis carried out by Kurtessis et al. (2017), perceived supervisor support is a positive predictor of perceived organizational support. According to the empirical studies (DeConinck & Johnson, 2009; DeConinck, 2010; Eisenberger et al., 2002; Khan et al., 2015; Sounthary et al., 2020; Yoon & Lim, 1999) in the literature, perceived supervisor support influences the perceived organizational support in a significant and positive manner.

Based on the theoretical and empirical studies in the literature, it is expected that perceived supervisor support affects the perceived organizational support in a significant and positive way, within scope of this study.

Research Model and Hypothesis

In the light of all this information, the research model of the study was established as shown in Figure 1 and the hypothesis was developed.

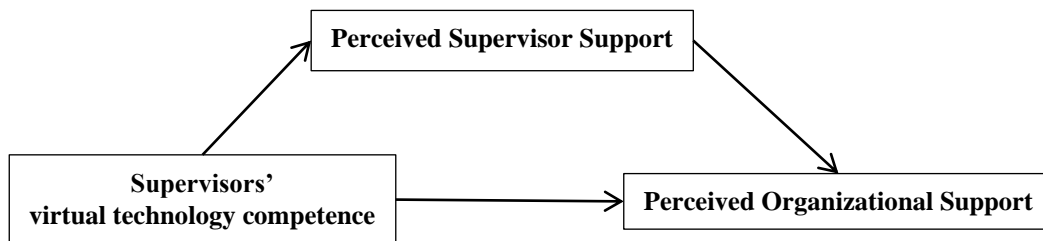


Figure 1. *The Research Model of the Study*

Hypothesis: Perceived supervisor support has a mediating role in the effect of supervisors' virtual technology competence on perceived organizational support.

METHOD

Sample and Materials

Research universe covers 550 personnel with titles of specialist and assistant specialist taking office in the central units of a ministry in Turkey. Sampling was not done since it was aimed to reach the entire population. 361 employees among 460 who were delivered with the questionnaire returned. Return rate is nearly 79%. Only 307 of the questionnaires were completed properly. Size of the dataset becomes definite following the preliminary analyses.

In this study, 11-item sub-scale of the electronic leadership scale developed by Tekinay (2015) to measure virtual technology competence, 11-item scale developed by Giray & Şahin (2012) to measure perceived supervisor support and 8-item short version scale developed by Eisenberg et al. (1986) to measure perceived organizational support were used. Participants scored the survey questions concerning virtual technology competence of their immediate managers, support provided to them from these managers and organization on a 5-point Likert-type scale of "1" (strongly disagree) to "5" (totally agree). After recoding the reverse-coded items, as how low and how high the calculated scores of the variable regarding those scales, so the scores of such variable were determined as low and as high at the same level. Participants were also requested to answer one demographical question about their gender.

Procedure and Analysis Approach

Data were collected through survey in this study where a quantitative research was performed. Data input and analysis were done with SPSS software. Also, it was determined via Sobel test in the interactive environment whether the mediation was significant or not. Within scope of the study, dataset was checked before commencing analysis, and thus the data were made ready for analysis.

FINDINGS

Preliminary Analyses

Firstly, 2nd, 3rd, 5th and 7th items which are reverse-coded in 8-item perceived organizational support scale were recoded. Then, four-stage method, which consists of “accuracy of dataset”, “missing data”, “normality test” and “multicollinearity” analyses, suggested by Tabachnick & Fidell (2013) was followed. It is assumed that the data featured normal distribution considering that the kurtosis and skewness values pertaining to the scale items varied in the range of -1.5 to +1.5 (Tabachnick & Fidell, 2013). Size of the dataset of the research was ascertained as 307 in the result of the preliminary analyses. 56% of the research universe, that is more than half, was reached. This rate, which was reached, is considered to be sufficient within scope of the study and it is assumed that this rate is representative of the research universe. 200 and 107 of the participants in the dataset of the research are male and female, respectively.

Validity Analysis

All items pertaining to the three different variables (supervisor’s virtual technology competence, perceived supervisor support and perceived organizational support) in the research model were subjected to overall factor analysis in SPSS software.

Table 1. Exploratory Factor Analysis Results

Items	Factors		
	1	2	3
SVTC1	.680		
SVTC2	.757		
SVTC3	.764		
SVTC4	.705		
SVTC5	.761		
SVTC6	.741		
SVTC7	.700		
SVTC8	.756		
SVTC9	.775		
SVTC10	.730		
SVTC11	.774		
PSS1		.648	
PSS2		.849	
PSS3		.731	

PSS4	.678	
PSS5	.700	
PSS6	.686	
PSS7	.690	
PSS8	.541	
PSS9	.562	
PSS10	.709	
PSS11	.846	
POS1		.792
POS2		.740
POS3		.764
POS4		.755
POS5		.781
POS6		.604
POS7		.617
POS8		.588

Notes: KMO: 0.943; Barlett's test of sphericity [$\chi^2(435)=7485.984$; $p<0.001$]; Total Variance Explained: 62.613%; Abbreviations: SVTC: Supervisors' Virtual Technology Competence; PSS: Perceived Supervisor Support; POS: Perceived Organizational Support.

It is seen in Table 1 that KMO Barlett's test result is higher than 0.50 and result of Barlett's test of sphericity is also significant. Hence, exploratory factor analysis can be applied to the dataset (Kalaycı, 2010). According to the results of the analysis, items pertaining to the three variables in the research model of the study are categorized under the variables in accordance with their theories and those variables explain nearly 62% of the total variance. This rate is higher than 50%, which is considered as the minimum rate in the literature. Also, the smallest factor load value calculated for the items is 0.541. This value is higher than 0.40, which is considered as the minimum value in the literature (Hair et al., 2010). In this case, validity of all scales within scope of the research are satisfied.

Reliability and Correlation Analyses

Table 2. Results of Reliability and Pearson Correlation Analyses

Variables	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
Gender	-	-	-			
Supervisors' Virtual Technology Competence	3.61	1.00	.055	(.93)		
Perceived Supervisor Support	3.37	1.09	.064	.488**	(.93)	
Perceived Organizational Support	3.25	1.15	.037	.436**	.759**	(.92)

Notes: ** $p<.01$; Values in brackets are Cronbach Alpha reliability coefficients.

As seen in Table 2, all scales are reliable since Cronbach Alpha coefficients are higher than .70 (Hair et al., 2010). Also, significant relations are not revealed between gender and the variables

in the research model. However, significant and positive bivariate relations are determined between “supervisors’ virtual technology competence” and “perceived supervisor support” ($r = .488$, $p < .01$), “supervisors’ virtual technology competence” and “perceived organizational support” ($r = .436$, $p < .01$), and “perceived supervisor support” and “perceived organizational support” ($r = .759$, $p < .01$).

Testing the Research Hypothesis

Table 3. Hierarchical Regression Analysis Results

Independent Variable	Dependent Variable	Beta	T	P	R	R ²	F
Supervisors’ Virtual Technology Competence	Perceived Organizational Support	.436**	8.473	.000	.436	.191	71.785
Supervisors’ Virtual Technology Competence	Perceived Supervisor Support	.488**	9.758	.000	.488	.238	95.226
Perceived Supervisor Support	Perceived Organizational Support	.717**	16.865	.000	.763	.582	211.455
Supervisors’ Virtual Technology Competence	Perceived Organizational Support	.087*	2.047	.042	.763	.582	211.455
Perceived Supervisor Support	Perceived Organizational Support	.759**	20.356	.000	.759	.576	414.387

Notes: * $p < .05$; ** $p < .01$

Four-condition method suggested by Baron & Kenny (1986) was followed for hypothesis testing. As shown in Table 3 and Figure 2, supervisor’s virtual technology competence significantly and positively affects perceived organizational support ($\beta = .436$; $p < .01$) and perceived supervisor support ($\beta = .488$; $p < .01$). Moreover, perceived supervisor support influences perceived organizational support ($\beta = .717$; $p < .01$) in a significant and positive manner. Thus, three conditions for mediation were satisfied. When the variable of perceived supervisor support is included to the regression equation, supervisor’s virtual technology competence still influences the perceived organizational support in a significant and positive way, however, with lessened effect ($\beta = .087$; $p < .05$). Therefore, the fourth condition was also satisfied. In the result of the Sobel test ($Z = 8.394$; $p < .001$) performed after satisfying all of the conditions, the mediation effect is revealed to be statistically significant (Preacher & Leonardelli, 2010). Therefore, the research hypothesis is supported. Also, “perceived supervisor support” is a partial mediating variable in the established mechanism.

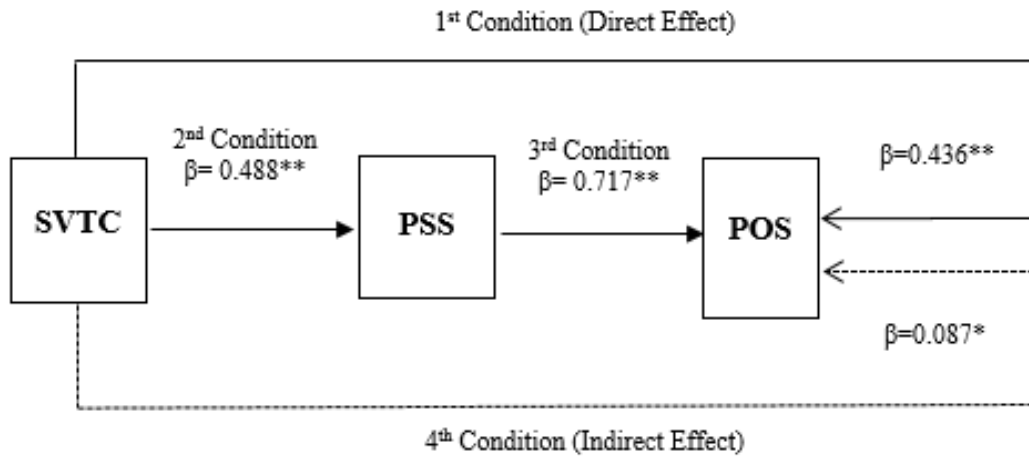


Figure 2. Hierarchical Regression Analysis Results

Notes: * $p < .05$; ** $p < .01$; β = Standardized regression coefficient; Abbreviations: SVTC: Supervisors' Virtual Technology Competence, PSS: Perceived Supervisor Support, POS: Perceived Organizational Support

CONCLUSION AND DISCUSSION

This study investigated the mediating role of perceived supervisor support in the effect of supervisors' virtual technology competence on perceived organizational support. No other study investigating the relationships among variables in the research model of the study in the same mechanism was found during the literature review. According to the results of correlation analysis, significant and positive binary relationships between the variables in the research model were determined as expected. The perception is assumed to reflect reality in this study. According to the regression analysis results, supervisors' virtual technology competence directly affects perceived supervisor support in a significant and positive way. And then, perceived supervisor support has a direct, significant and positive effect on perceived organizational support. Furthermore, supervisors' virtual technology competence affects perceived organizational support in a significant and positive way both directly and indirectly through perceived supervisor support. Hence, perceived supervisor support has a partial mediating role in the mechanism established within the scope of the study.

Moving from the functional definitions of the variables in the research model within scope of the study, the results of the research can be summed up as follows:

- When the perception level of the subordinates that their supervisors possess the knowledge, abilities and experiences to pioneer the execution of the works in the virtual environment and use such competence for their organization is enhanced, these subordinates' perception level that they receive informational, emotional and material support from their supervisors also increases.
- When subordinates have a level of enhanced perception that informational, emotional and material support are received from their supervisors, the level of these subordinates' perception that the organization, they work for, wishes their wellbeing and values their evaluations of the organization, their extra efforts within it and their contributions to it also increases.
- When the perception level of the subordinates that their supervisors possess the knowledge, abilities and experiences to pioneer the execution of the works in the virtual environment and

use such competence for their organization is enhanced, the level of these subordinates' perception that the organization, they work for, wishes their wellbeing and values their evaluations of the organization, their extra efforts within it and their contributions to it also increases. This relation becomes much stronger when these subordinates' perception level that they receive informational, emotional and material support from their supervisors is boosted.

According to the theoretical and empirical studies in the literature, it is clear that perceived supervisor support (e.g.: Özkara et al., 2019b) and organizational support (e.g.: Kurtessis et al., 2017) positively influence the organizational success. Therefore, it is possible to contribute to the organization both through the raising effects of the increase in supervisors' virtual technology competence level on the perceived supervisor support and organizational support levels, and through the raising effect of the perceived supervisor support level on the perceived organizational support level. Especially in today's pandemic circumstances, supervisors' online-use of some tools (e.g.: electronic mail, Twitter, virtual file sharing, WhatsApp, Facebook, video conference, messenger, forums, blogs, etc.) via computer and smart phone in order to enable virtual communication and their pioneering for fulfillment of the tasks by creating virtual teams are thought to strengthen the employees' perceptions of supervisor support and organizational support. It can be said that it is possible to provide a vital response from economic and social perspectives for reducing the negative impacts of Covid-19 on the world by reflecting supervisors' knowledge, abilities and experiences concerning virtual technology to their behaviors in the organizations.

In the light of all this information, it is possible to make following some suggestions in order to achieve organizational success in the institution where the research was carried out:

- Assigning employees, who possess sufficient virtual technology competence, to managerial positions.
- Increasing the virtual technology competence level of the managers, who are working currently, by implementing the executive development programs.
- Ensuring that employees, who are not now in managerial positions, already acquire the virtual technology competence in order to train managers for the future.
- Assuming the virtual technology competence as a prerequisite in recruitment and promotion processes.
- Providing support from top management for all of these processes.
- Being allocated resources for up-to-date electronic tools with advanced technology, and being made such tools available to the use of the personnel by top management.

This study was carried out on civil servants. It may be beneficial to test the research model of the study on private sector employees and to compare the results. Also, supervisor's electronic leadership style together with its all dimensions in a second-level multi-factorial structure can be added to the research model of the study.

REFERENCES

- Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Management Journal*, 25(77), 136-157.
- Akar, H. (2017). Öğretmenlerin dönüştürücü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi (Doctoral thesis). Malatya: İnönü University, Institute of Education Sciences, Turkey.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Journal of Erciyes University Institute of Social Sciences*, 25(2), 141-170.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Management and Economics: Manisa Celal Bayar University, The Faculty of Economic and Administrative Sciences Journal*, 19(1), 105-135.
- Altınay Aksal, F. (2015). Okul kültüründe müdürler dijital lider mi? *Education and Science*, 40(182), 77-86.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32.
- Arici, H. E. (2018). Perceived supervisor support and turnover intention: Moderating effect of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 899-913.
- Armstrong, A., & Muenjohn, N. (2008). The ethical dimension in transformational leadership. *Journal of Business System, Governance and Ethics*, 3(3), 21- 35.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research and practice. *Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Bardakoğlu, Ö., Akgündüz, Y., Kızılcıoğlu, G., & Yeşilyurt, H. (2017). Otel işletmelerinde algılanan yönetici desteğinin çalışanların iş stresi ve mutluluk düzeylerine etkisi. in *8th International Congress on Entrepreneurship Proceedings Book* (pp. 103-116), 14-16 July, Balıkesir: Balıkesir University, Turkey.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.

- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons, Inc: USA.
- Burns, K. L. (2016). *Perceived organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement* (Master dissertation). California: San Jose State University, The Faculty of the Department of Psychology, USA.
- Chen, C. H. V., Wang, S. J., Chang, W. C., & Hu, C. S. (2008). The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16(4), 321-328.
- Chen, T. J., & Wu, C. M. (2020). Can newcomers perform better at hotels? Examining the roles of transformational leadership, supervisor-triggered positive affect, and perceived supervisor support. *Tourism Management Perspectives*, 33, 1-15.
- Cheung, M. F., & Wong, C. S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656-672.
- Çalışkan, E. (2012). *Bilgisayar destekli ortaklaşa öğrenmede e-liderliğin ve grup destek sistemlerinin öğrencilerin katılım sıklıkları, performansları ve doyumları üzerindeki etkisi* (Doctoral thesis). Ankara: Ankara University, Institute of Education Sciences, Turkey.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- DeConinck, J. B., & Johnson, J. T. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29(4), 333-350.
- Demir, F. (2019). *Akademik entelektüel liderlik, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master thesis). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi University, Institute of Education Sciences, Turkey.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2012). Lagged mediator effects of self-control demands on psychological strain and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(4), 556-578.
- Durnalı, M. (2018). *Öğretmenlere göre okul müdürlerinin teknolojik liderlik davranışları ve bilgi yönetimini gerçekleştirme düzeyleri* (Doctoral thesis). Ankara: Hacettepe University, Turkey.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational behavior* (3rd edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Psychological Articles*, 15(30), 1-9.
- Giray, M. D., & Sahin, D. N. (2014). Liderlik stillerinin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilerinde örgütsel destek algısının aracılık rolü. *Turkish Journal of Psychology*, 29(73), 1-17.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi* (Master dissertation). Erzurum: Atatürk University, Turkey.
- Güzel, B., & İşçi, C. (2015). Örgütsel destek algısı. in *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (pp. 125-144), D. Küçükaltan, Ş. A. Tekeltürk & G. Ç. Gürkan (Eds.), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hassan, S., & ul Hassan, M. (2015). Testing the mediating role of perceived organizational support between leadership styles, organizational justice and employees' behavioral outcomes. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 131-158.
- Husted, C. L. (2008). *Systematic differentiation between dark and light leaders: Is a corporate criminal profile possible?* (Doctoral thesis). Minnesota: Capella University, School of Business and Technology, USA.
- Jawadi, N., Daassi, M., Kalika, M., & Favier, M. (2008). Virtual teams: The role of leadership in trust management. in *Computer-Mediated Relationships and Trust: Managerial and Organizational Effects* (pp. 34-45), Brennan, L. L. & Johnson V. E. (Eds.), IGI Global.
- Joorsara, M., Tajasob, K., & Ahmadian, S. (2015). The relationship among leadership style, perceived organizational support, and employees' job performance in Iran Khodro Dissel Company. *Cumhuriyet University Faculty of Science Journal*, 36(6), 1138-1151.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1965). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125-129.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (5th edition). Ankara: Asil Yayınevi.
- Karabulut, İ. (2017). *Algılanan örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Savunma sektöründeki kobiler üzerine bir araştırma* (Master thesis). Ankara: Türk Hava Kurumu University, Institute of Social Sciences, Turkey.
- Karayel, M., Akkoç, İ., & Birer, İ. (2018). Örgütsel destek, sosyal destek ve lider desteğinin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Dokuz Eylül University Journal of Faculty of Business*, 19(2), 301-332.
- Keskinkılıç Kara, S. B., Güneş, D. Z., & Aydoğan, N. N. (2015). Perceived organizational support and organizational trust in primary schools. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 385-393.

- Khalid, A., Rathore, K., & Aslam, N. (2017). The influence of supervisory support on work motivation: A moderating role of organizational support. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*, 4(10), 136-143.
- Khan, S. I., Mahmood, A., Kanwal, S., & Latif, Y. (2015). How perceived supervisor support effects workplace deviance? Mediating role of perceived organizational support. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(3), 940-967.
- Kılıç, E. (2019). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki* (Master thesis). Uşak: Uşak University, Institute of Social Sciences, Turkey.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lin, L. C., Jiang, D. Y., & Cheng, B. S. (2007). Limitations and opportunities of transformational leadership: The moderating effect of perceived organizational support. in *ANZAM (Chinese Culture and Management) Conference Proceedings* (pp. 1-14), China.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804.
- Naktiyok, A. (2006). E-liderlik: E-liderlik özelliklerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül University Journal of Faculty of Business*, 7(1), 19-40.
- Özkara, Z. U. (2019). *Örgütlerde otantik liderlik ve politik yeti: Hemşireler üzerinde bir araştırma*, Ankara: Gazi Kitabevi, Turkey.
- Özkara, Z. U., & Sağlam Arı, G. (2019). *Örgütlerde güven ve liderlik: Kavramlar-kuramlar-modeller ve uygulama*. Ankara: Gazi Kitabevi, Turkey.
- Özkara, Z. U., Taş, A., & Aydın, B. (2019a). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. in *18th International Business Congress* (pp. 688-705), 2-4 May, Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata University, Turkey.
- Özkara, Z. U., Taş, A., & Aydın, B. (2019b). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *OPUS-International Journal of Society Researches*, 12(UIK 18 Special Issue), 101-137.
- Paille, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- Pandey, A., & Chairungruang, S. (2020). Effects of organizational support, supervisor support and coworkers' interpersonal helping behavior on employee job satisfaction: A case study in Bangkok, Thailand. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(2), 283-293.
- Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61-66.
- Politis, J. (2014). The effect of e-leadership on organisational trust and commitment of virtual teams. in *European Conference on Management, Leadership & Governance* (pp. 254-261), Academic Conferences International Limited.

- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2010). *Calculation for the sobel test: an interactive calculation tool for mediation tests*, <http://www.quantpsy.org/sobel/sobel.htm>, Access date: 14.02.2021.
- Qureshi, M. A., & Hamid, K. (2017). Impact of supervisor support on job satisfaction: A moderating role of fairness perception. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 235-242.
- Rahmani, S., & Heydari, M. (2017). Investigating of trust and perceived organizational support effects on organizational commitment in educational organizations, using structural equation modeling and partial least squares model. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 384-389.
- Rai, G. S. (2012). Organizational commitment among long-term care staff. *Administration in Social Work*, 36(1), 53-66.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Salahian, A., Oreizi, H. R., Abedi, M. R., & Soltani, I. (2012). Co-workers/supervisor support and burnout. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 141-148.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı* (Master dissertation). İstanbul: Marmara University & İstanbul Sabahattin Zaim University, Turkey.
- Savolainen, T. (2014). Trust-building in e-leadership: A case study of leaders' challenges and skills in technology-mediated interaction. *Journal of Global Business Issues*, 8(2), 45-56.
- Scanga, D. (2003). *Technology competencies for school administrators: Self-assessment instrument* (Doctoral thesis). South Florida: Department of Education Leadership and Policy Studies College of Education University, USA.
- Schilling, J. (2009). From ineffectiveness to destruction: A qualitative study on the meaning of negative leadership. *Leadership*, 5(1), 102-128.
- Silbert, L. T. (2005). *The effect of tangible rewards on perceived organizational support* (Master dissertation). Ontario: University of Waterloo, Management Sciences, Canada.
- Singh, B. S., & Malhotra, M. (2015). The mediating role of trust in the relationship between perceived organizational support and silence. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 1-10.
- Sounthary, T. G., Vijayalakshmi, D., & Sivanesan, G. (2020). Impact of perceived supervisor support and perceived organizational support on organizational citizenship behaviour. *International Journal of Management (IJM)*, 11(11), 501-508.
- Stinglhamber, F., Cremer, D. D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31(4), 442-468.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Taş, A. (2020). *İş-aile çatışması ve öncülleri: Kavramlar-kuramlar-düzenleyici aracılık modeli*. Ankara: Gazi Kitabevi, Turkey.
- Taş, A., & Özkara, Z. U. (2018). Algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü. in 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (pp. 510-535), 2-3 November, Isparta: Süleyman Demirel University, Turkey.
- Taş, A., & Özkara, Z. U. (2019). Algılanan yönetici desteği ile sesli davranış arasındaki ilişkide içsel iş tatmininin rolü. in 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (pp. 939-950), 1-2 November, Burdur: Mehmet Akif Ersoy University, Turkey.
- Taş, A., & Özkara, Z. U. (2020). İş stresinin algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide üstlendiği rol. *OPUS-International Journal of Society Researches*, 15(21), 475-504.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ve yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkiler: Üniversite çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. in 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (pp. 523-535), 1-2 November, Burdur: Mehmet Akif Ersoy University, Turkey.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2020a). Relationships between supervisor's virtual technology competence and trust in supervisor. in *International Symposium on Business & Economics (ISBE) 2020 Proceedings: Digitalization* (pp. 35-38), 4-5 June, Ankara: Gazi Academic Publishing & AHBV University, Turkey.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2020b). Elektronik liderliğin temel boyutu: Sanal teknoloji yeterliğinin yöneticiye duyulan güvene etkileri. *Journal of Business Research-Turk*, 12(3), 2879-2894.
- Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydınlan, B. (2021). Yönetici desteğinin ona duyulan duygusal güven üzerindeki etkisi: Bilişsel güvenin aracılık rolü. *Journal of Yaşar University (JOY)*, 16(61), 147-169.
- Tekinay, İ. (2015). *Okul yöneticilerinin e-liderlik yeterlikleri* (Master dissertation). Konya: Mevlana University, Turkey.
- Terzi, A. R., & Çelik, H. (2016). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve algılanan örgütsel destek ilişkisi. *Journal of Research in Education and Teaching*, 5(2), 87-98.
- Tremblay, M., & Gibson, M. (2016). The role of humor in the relationship between transactional leadership behavior, perceived supervisor support, and citizenship behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 39-54.
- Twigg, N. W., & Kang, B. (2011). The effect of leadership, perceived support, idealism, and self esteem on burnout. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 4(1), 1-19.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2017). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 1-18, DOI: 10.1177/0020852316681446.
- Wickramasinghe, V. (2012). Supervisor support as a moderator between work schedule flexibility and job stress. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 44-55.

- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Zaccaro, S. J., & Bader, P. (2003). E-leadership and the challenges of leading e-teams: Minimizing the bad and maximizing the good. *Organizational Dynamics*, 31(4), 377-387.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Covid-19 Döneminde Hemşire ve Diğer Sağlık Çalışanlarının Yaşam Doyumu, İş Yükü Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Tuğçe ŞİMŞEK*

*Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü,
ORCID No: 0000-0003-3256-4348, tugce.simsek@gumushane.edu.tr

GİRİŞ

Ülkemizde 2020 yılı Mart ayı itibari ile baş göstermeye başlayan Covid-19 pandemisi ile birçok alanda olduğu gibi çalışma hayatında da radikal değişimlerin gerçekleştiği görülmektedir. Bunların en başında gelen örgütlerin kendilerini esnek çalışma saatlerine adapte ederek örgüt içerisinde çalışan sayısını minimum tutup aynı zamanda da beklenen ürün ve hizmet miktarına ulaşmayı hedeflemeleridir. Bu bahsi geçen değişimler sağlık sektöründe gerçekleşmemiş, aksine sağlık çalışanlarının daha uzun saatler çalışması ; yaşamdan beklentileri karamsarlaştırmış ve kendilerini iyi hissettirecek sosyal aktivitelere bile zaman bulamamalarına neden olmuştur. Pandemi dönemini en yoğun ve en risk altında yaşanan sağlık çalışanları grubu normal iş tempolarının aksine daha çok iş yükünün altına girmiştir. Bu durum ise çalışanların yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sayılan bu varsayımlar ışığında bu çalışma covid-19 döneminde hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının (sağlık teknisyeni, sağlık teknikeri, ebe, destek hizmet personeli ve diğer) iş yükü algısı, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanmıştır.

KAVRAMSAL İNCELEME

Çalışmada üzerinde durulan üç kavram bulunmaktadır. Covid-19 süreci takip edildiğinde özellikle sağlık çalışanlarının iş yükünün arttığı dikkat çekmektedir. İş yükü literatürde bir insan operatörün performansını ve tepkilerini etkileyen çeşitli streslerin ölçülmesi olarak tanımlanmaktadır. Hart ve Wickens'e (1990) göre, iş yükü, insan-makine sistemlerinin insan unsuru için görev gereksinimlerini yerine getirmenin maliyetini tanımlamak için kullanılan genel bir terimdir (Jung ve Jung, 2001). Sağlık çalışanlarının iş yüklerindeki artış ile yaşam doyumları arasında bir ilişkinin var olabileceği düşünülmektedir. Literatürde yaşam doyumuna bakıldığında; yaşam kalitesinin önemli bir göstergesi olarak öznel iyi oluş algıları vurgulanmaktadır (Lim ve Putnam, 2010). İşten ayrılma niyeti ise en genel ifade ile "örgütten ayrılma veya düşünsel ve davranışsal eylem arasındaki geçici bağlantıyı kurma ile sonuçlanacak bir karar verme sürecini kapsar" (Sökmen ve Şimşek, 2016). Hem iş yükünün fazla algılanması hem de yaşam doyumunun düşük olması çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyebileceği literatür araştırmasında göze çarpmıştır.

İş Yükü

Çok genel bir anlamda, iş yükü basitçe bir çalışanın ihtiyaç duyduğu iş hacmini temsil eder. Ancak bu tanım, bu değişkenin altında yatan karmaşıklığa inanmaktadır. Yani iş yükü, çalışılan saat sayısı, üretim seviyesi ve hatta yapılan işin zihinsel talepleri ile ölçülebilir. İş yükü, insanlardan çok görevleri ilgilendirir. Bir çalışanın yapması gereken o kadar çok şey olabilir ki, işin veya yaşamın belirli yönlerini ihmal etmek zorunda kalabilir ve bu büyük olasılıkla sinir bozucu olarak deneyimlenecektir (Spector ve Jex, 1998). Li vd. çalışmalarında; deneylerin görev karmaşıklığının ve bilgi ve deneyim seviyesinin operatörün iş yükü üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu da gösterdiğini belirtmiştir. Görev karmaşıklığı ne kadar yüksekse, operatörün iş yükü seviyesi o kadar yüksek olmakta ve bilgi ve deneyim seviyesi ne kadar yüksek olursa, operatörün iş yükü seviyesi o kadar düşük olmaktadır (Li, Wang, Chen, Luo ve Dai, 2021). Altı boyutlu NASA-TLX (görev yükü indeksi) iş yükünün tanımlamalarına bakıldığında; zihinsel talep, fiziksel talep, zaman gereksinimi, çaba derecesi, performans seviyesi, hayal kırıklığı derecesi olarak boyutların isimlendirildiği görülmektedir. Derecelendirme ise düşük ve yüksek olarak ifade edilmektedir (Li, Wang, Chen, Luo ve Dai, 2021).

İş yükünü konu alan araştırmalara bakıldığında iş yükünün tükenmişliğin bir göstergesi olduğunu öne sürmektedir. Shirom vd. tükenmişliği azaltmak ve hastaların güvenliğini artırmak için hekim çalışma saatlerini azaltmak için tasarlanan kamu politikalarının, hekimin algıladığı iş yükünün ve özerkliğinin hesaba katması gerektiğini ortaya koyan sonuçlara ulaşmışlardır (Shirom, Nirel ve Vinokur, 2010). Xiaoming vd.'nin tükenmişlik, iş yükü ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yapmış oldukları çalışma ise iş yükünün tükenmişlik üzerinde olumlu etkisi, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisi, iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisi ve son olarak tükenmişliğin iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkisi olduğunu göstermektedir (Xiaoming, Ma, Chang ve Shieh, 2014). Suarhana ve Riana'nın çalışmasında iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisinin olduğu belirtilmiştir (Suarhana ve Riana, 2016) Literatürle bağlantılı olarak H₁ hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₁: İş yükü, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunun tanımlanabilmesinde etkili olan yaşam kalitesini açıklamak önemlidir. Özellikle işten ayrılma niyeti ve iş tatminini anlamak için vazgeçilmez olan aktörlerden biri, çalışanların "yaşam kalitesi duygusudur (Ghiselli, La Lopa, ve Bai, 2001).

'Yaşam Kalitesi' terimi iki anlamı ifade etmektedir:

- 1) İyi bir yaşam için gerekli görülen koşulların varlığı ve
- 2) bu şekilde iyi yaşam pratiği.

Toplumsal düzeyde kullanıldığında, yalnızca eski anlam geçerlidir. Bir ülkedeki insanların yaşam kalitesinin kötü olduğunu söylediğimizde, yeterli yiyecek, barınma ve sağlık hizmetleri gibi temel koşulların eksik olduğunu kast ediyoruz. Başka bir deyişle: ülke, sakinleri için "yaşanabilir" değildir. Bireysel düzeyde, yaşam kalitesi terimi her iki anlamı da alabilir. Birinin iyi bir hayatı olmadığını söylediğimizde, onun vazgeçilmez sayılan şeylerden yoksun olduğunu ve / veya bu kişinin gelişmediğini kastetmiş olabiliriz. Bu koşullar çakışabilir, ancak bu her zaman geçerli değildir. Kişi zengin, güçlü ve popüler olabilir ama yine de sıkıntılı olabilir. Öte

yandan, fakir, güçsüz ve izole edilmiş biri yine de hem zihinsel hem de fiziksel olarak geliyiyor olabilir. Bu varyantlara sırasıyla şu şekilde atıfta bulunulmuştur: "varsayılan" yaşam kalitesi ve "görünen" yaşam kalitesi (Veenhoven, 1996). Yaşam doyumu, birden fazla yaşam alanının bireysel tercihlerine ve bu alanlardaki doyuma dayalı olarak öznel olarak algılanan yaşam kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Goldbeck, Schmitz, Besier, Herschbach ve Henrich, 2007). Kesin olarak tanımlamak çok zor olsa da, yaşam doyumu kavramı bir (minimum) düzey veya memnuniyet duygusu önerir veya bunu ifade eder (Ghiselli, La Lopa ve Bai, 2001). Yaşam doyumu, 'görünen' yaşam kalitesinin göstergelerinden biridir. Zihinsel ve fiziksel sağlık göstergeleriyle birlikte, insanların ne kadar iyi geliştiğini gösterir (Veenhoven, 1996).

İş tatmini ile yaşam doyumu ilişkisi, iş ile iş-dışı ilişkilerin daha genel konularını incelemek için uygun bir deneysel indeks sağlar. İş, genel yaşam ve çalışma dışı yaşamın belirli yönleri ile ilgili memnuniyet ölçüleri, yaşamın farklı alanlarındaki faaliyetlerin ve duyguların ortaya çıkması olarak düşünülebilir. Bu çıkıntılar arasındaki deneysel ilişkilerin gücü, hangi güçle çalıştığına dair bir gösterge sağlayabilir; hayatın çalışma dışı unsurları birbiriyle ilişkilidir. İş, genel yaşamın bir yönü olduğundan, iş tatmini ile genel yaşam doyumunun bir ölçüsü arasındaki ilişki, işin önemini yaşamın tamamında tek bir faktör olarak yansıtır (Rice, Near ve Hunt, 1980). Yapılan çalışmalarda ise yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü düşük kuvvette (Yorgun, Yılmaz ve Keser, 2009) ve yaşam doyumunun % 27,2 açıklama oranına sahip, negatif yönlü orta kuvvette (Türk ve Akın Gürdal, 2019) ilişkilerin olduğunu görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında yaşam doyumu ile işten tatmin olma ve işten ayrılma niyetine yönelmenin söz konusu olduğu görülmektedir. H₂ ve H₃ hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₂: Yaşam doyumu, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

H₃: İş yükü, yaşam doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti genel anlamda çalışanların hâlihazırda işlerini ifa ettikleri örgütten ayrılma aşamasına gelip; kendi istek ve arzuları ile yeni iş arayışına girme ve işi bırakma niyetine sahip olmalarını ifade etmektedir (Aydıntan ve Şimşek, 2017). Carmeli ve Weisberg'in (2006), işten ayrılma niyetlerinin biliş sürecindeki üç unsuru "bırakma düşünceleri, başka bir yerde başka bir iş arama niyeti ve bırakma niyeti" olarak tanımlamıştır (Carmeli ve Weisberg, 2006).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışanların işyerlerindeki memnuniyetsizlikleri, çalışma koşulları, örgütlerine olan bağlılıkları gibi birçok faktör işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Wong ve Laschinger (2015), tükenmişlik ve bağlılık ile; Çelik ve ark. (2016) öz yeterlik ve adalet algıları ile; Mathieu ve Babiak (2016) iş tatmini ile; Shahpouri, Namdari ve Abedi (2016) iş ve kişisel kaynaklar ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir [(Wong ve Laschinger, 2015), (Çelik, Yeloğlu ve Yıldırım, 2016), (Mathieu ve Babiak, 2016), (Shahpouri, Namdari ve Abedi, 2016)].

Heinen vd 2013 yılında hemşirelerin mesleklerinden ayrılma niyetini 10 Avrupa ülkesinde kesitsel gözlemsel bir çalışma ile ölçmüşlerdir ve sonuçlara bakıldığında genel olarak hemşirelerin %9'u işten ayrılma niyeti göstermişlerdir (Heinen vd, 2013). Bobbio ve Manganelli'nin 2015 yılında yaptığı hastane hemşirelerinin işten ayrılma niyetinin öncüllerini ortaya koydukları çalışmalarında şu sonuçlara ulaşmışlardır: Hizmetkâr liderlik, lidere olan güven ile ve algılanan örgütsel destek, örgüte güven ile olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Lidere güven ve örgüte güven, iş tükenmişliğinin duygusal tükenme ve sinizm faktörleri ile

negatif, mesleki yeterlik faktörü ile pozitif bir korelasyon göstermiştir. Ayrıca güven puanları, hizmetkâr liderliğin ve algılanan örgütsel desteğin iş tükenmişliği faktörleri üzerindeki etkilerine aracılık etmiştir. Sinizm faktörü, örgütten ayrılma niyetiyle olumsuz bir şekilde ilişkilidir ve aynı zamanda hem lidere güvenin hem de hizmetkâr liderliğin ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine aracılık etti. Öte yandan, örgüte duyulan güvenin ayrılma niyetiyle doğrudan ve olumsuz yönde ilişkili olduğunu da ortaya koymuşlardır (Bobbio ve Manganelli, 2015).

YÖNTEM

2020 yılı Mart ayı itibari ile Türkiye’de karşılaşılan Covid-19 pandemisi ile birlikte değişen yaşam ve çalışma şartları tüm toplumları etkilemiştir. Özellikle salgının yayılma hızının artması ve her ülkenin bu salgınla başa çıkma yönteminin farklı olması tek bir doğrunun olmadığı gerçeğini sunmaktadır. Bu süreçte tüm çalışma grupları farklı açılardan salgınla savaşmaya başlamış ve uygun stratejiler belirlemişlerdir. Üretim sektörü esnek çalışma modellerine daha ağırlık vermiş ve dijitalleşme ile birlikte özellikle evden çalışma uygulamasına geçiş yapmıştır. Fakat sağlık çalışanları diğer sektörlerin aksine daha yoğun bir çalışma temposu ile karşı karşıya kalmıştır. Bu durum tüm sağlık çalışanları üzerinde farklı tepkilere yol açmıştır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının bu zorlu süreçte yaşam doyumu, iş yükü algısı ve işten ayrılma niyeti ölçülmüştür. Araştırmada nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama araştırması kullanılmıştır. Bu araştırma türü iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaya çalışmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Örnekleme

Çalışma kapsamında Doğu Karadeniz Bölgesinde çalışmakta olan hemşire ve diğer sağlık çalışanlarına tesadüfi örneklem kapsamında ulaşılmış olup toplam katılımcı sayısı 266’dır. Yapılan hesaplamalar neticesinde Doğu Karadeniz Bölgesinde çalışmakta olan yaklaşık 10.006 hemşire ve ebe bulunmaktadır. Gürbüz ve Şahin’in belirtmiş olduğu gerekli örneklem büyüklüğü 370’dir. Çalışma kapsamında geri dönüş sağlanan anket sayıları gerekli örneklem büyüklüğünün % 71,9’unu temsil etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Katılımcı Profili

Katılımcılara ait demografik özellikler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde			Sıklık	Yüzde
Yaş	20-30	9	3,4	Medeni Hal	Evli	237	89,1
	31-40	55	20,7		Bekâr	29	10,9
	41-50	175	65,8	Toplam	266	100,0	
Cinsiyet	51-60	27	10,2	Eğitim	Ortaokul	1	,4
	Toplam	266	100,0		Lise	8	3,0
	Kadın	215	80,8	Lisans	Lisans	247	92,9
Erkek	51	19,2	Yüksek Lisans		10	3,8	
	Toplam	266	100,0	Toplam	266	100,0	
Hizmet Yılı	1-5	6	2,3	Unvan	Hemşire	167	62,8

6-10	10	3,8	Ebe	13	4,9
11-15	22	8,3	Sağlık Teknisyeni	69	25,9
16-20	51	19,2	Sağlık Teknikeri	6	2,3
21 yıl ve üzeri	177	66,5	Destek Hizmet Personeli	5	1,9
Toplam	266	100,0	Diğer	6	2,3
			Toplam	266	100,0

Katılımcılara ait demografik bilgiler incelendiğinde örneklemin yoğun olarak 41-50 yaş arası kadın lisans mezunu 21 yıl ve üzeri hizmete sahip evli hemşirelerden oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Hemşire ve diğer sağlık çalışanlarına tesadüfi örneklem kapsamında ulaşılmış olup çoktan seçmeli ve doğrusal ölçek sorularından oluşan anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışmada yaşam doyumunun tespiti için Diener ve diğerlerinin (1985) 5 ifadeli ölçeği (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985), iş yükü algısı için Turgut'un (2011) 5 ifadeli ölçeği (Turgut, 2011) ve işten ayrılma niyetinin tespitinde ise Bluedorn'un (1982) 3 ifadeli ölçeği (Bluedorn, 1982) kullanılmıştır.

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Güvenilirlik Analizi: Aşağıdaki tabloda araştırmada kullanılan ölçeklere ait Cronbach's Alfa değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alfa
Yaşam Doyumu	,839
İş Yükü	,744
İşten Ayrılma Niyeti	,833

Beş maddelik yaşam doyumu, beş maddelik iş yükü ve üç maddelik işten ayrılma niyeti ölçeklerinin güvenilirlik analizi; Cronbach's Alfa değeri hesaplanarak yapılmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (α) 0,839, iş yükü ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (α) 0,744, işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (α) 0,833'dür. Ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0,70'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Yapısal Geçerlilik

Araştırmada kullanılan ölçeğin tüm ölçek geçerliliğinin tespiti ve literatürde ifade edilen şekilde maddelerin ölçekler arası dağılımı ile uygunluğunu görebilmek adına öncelikle tüm ölçek maddeleri faktör analizine tutulmuştur. Daha sonra her değişkenin sahip olduğu ölçek maddeleri tespit edilip bu ölçek maddelerinin kendi arasında alt boyutlara sahip olup olmadığının anlaşılması için tekrar faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 3. KMO ve Bartlett Testleri

KMO ve Bartlett Testleri		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü		,814
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1390,299
	df	78
	Anlamlılık	,000

Ölçeğin KMO değeri 0,814'dür. 0,60 ve üstünde bir değere sahip olması nedeniyle ölçeğin faktör analizine uygunluğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı ($p < 0,05$) çıkmıştır.

Tablo 4. Ölçek Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Faktör Analizi Sonuçları				
	Yaşam Doyumu	İş Yükü	İşten Ayrılma Niyeti	
yd2	,846			
yd3	,837			
yd4	,768			
yd1	,744			
yd5	,637			
iy3		,843		
iy4		,787		
iy5		,776		
iy1		,608		
iy2		,525		
ian2			,872	
ian1			,845	
ian3			,756	
Özdeğerler	4,263	2,371	1,438	
Açıklanan varyansın yüzdesi %	24,189	20,475	17,425	
Toplam açıklanan varyansın yüzdesi %	24,189	44,664	62,088	

Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.
Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalizasyonlu Varimax.
Rotasyon 4 yinelemede yakınsadı.
Not: 0,3'ten küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 4'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçek değişkenlerle uyumlu olarak dağılım göstermiş olup, literatürle bağlantılı olarak kullanılan ölçeklerde değişiklik yapılmamıştır. İş yükü, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri Diener vd, Turgut ve Bluedorn'un oluşturmuş olduğu ölçek maddeleri aynı kullanılmıştır (Diener, Emmons, Larsen, ve Griffin, 1985; Turgut, 2011; Bluedorn, 1982).

Kullanılan iş yükü, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin yapısal geçerliliğinin ortaya konulması açısından uygulanan faktör analizi sonuçları ve KMO ve Bartlett's test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett's Test	İş Yükü	Yaşam Doyumu	İşten Ayrılma Niyeti
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü	,777	,822	,696
Bartlett'in Küresellik Yaklaşık Ki-Kare Testi	378,384	555,783	325,527
df	10	10	3
Anlamlılık	,000	,000	,000

İş yükü ölçeğinin KMO değeri 0,777; yaşam doyumu ölçeğinin 0,822; işten ayrılma niyeti ölçeğinin 0,696 olarak bulunmuş olup, 0,60 ve üstünde bir değere sahip olması nedeniyle ölçeğin faktör analizine uygunluğu görülmüştür. Bartlett Küresellik testi $p < 0,05$ olarak tespit edilmiş ve değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğu ve analize uygunluğu anlaşılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Her ölçek için yapılan faktör analizi sonucunda ölçekler tek boyut altında toplanmıştır. İlgili analiz sonucu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 6. İş Yükü, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Faktör Analizi Sonuçları

	Madde	İş Yükü	Madde	Yaşam Doyumu	Madde	İşten Ayrılma Niyeti
İş Yükü, Yaşam Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Faktör Analizi Sonuçları	iy3	,849	yd3	,877	ian2	,900
	iy5	,804	yd2	,854	ian1	,882
	iy4	,781	yd4	,770	ian3	,814
	iy1	,596	yd1	,751		
	iy2	,560	yd5	,664		
Özdeğerler		2,645		3,096		2,251
Açıklanan varyansın yüzdesi %		52,892		61,926		75,037
Toplam açıklanan varyansın yüzdesi %		52,892		61,926		75,037

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında özdeğerleri 1'den büyük olan her ölçeğin tek faktörü olduğu görülmektedir. Her bir ölçek tek faktör altında toplandığı için döndürme işlemi gerçekleştirilmemiştir. Faktör yükleri dağılımına bakıldığında ölçek maddelerinin literatürle uyumlu olarak ilgili değişkenler altında toplandığı tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS Statistics 25 kullanılmış olup, tanımlayıcı analizler, korelasyon ve regresyon analizleri ile sonuca ulaşılmıştır.

BULGULAR**Araştırma Modeli ve Hipotezler**

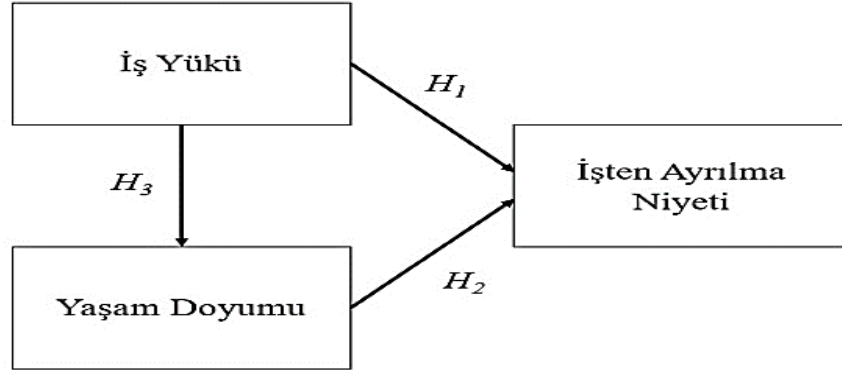
Araştırmaya ait model Şekil 1’de verilmiştir. Değişkenler arasında öngörülen ilişkilere ait hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Hipotezler

H_1 : İş yükü, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

H_2 : Yaşam doyumu, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.

H_3 : İş yükü, yaşam doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmaya ait değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş Yükü	266	1,20	5,00	3,8564	,91856
İşten Ayrılma Niyeti	266	1,00	5,00	2,5038	1,37459
Yaşam Doyumu	266	1,00	5,00	2,4023	,93004
Katılımcı Sayısı (N)	266				

Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında algılanan iş yükü ortalaması 3,86, işten ayrılma niyeti ortalaması 2,50 ve yaşam doyumu ortalaması 2,40 olarak bulunduğu görülmektedir.

Korelasyon Analizi

Değişkenler arası ilişkilerin tespit edilmesi açısından Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Aşağıdaki tabloda iş yükü işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş Yükü	İşten Ayrılma Niyeti	Yaşam Doyumu
İş Yükü	Pearson Korelasyon	1	,289**	-,142*
	p (çift yönlü)		,000	,020
Yaşam Doyumu	N	266	266	266
	Pearson Korelasyon	,289**	1	-,415**

İşten Ayrılma Niyeti	p (çift yönlü)	,000		,000
	N	266	266	266
Yaşam Doyumunu	Pearson Korelasyon	-,142*	-,415**	1
	p (çift yönlü)	,020	,000	
	N	266	266	266

** . P < 0.01 (çift yönlü)
* . p < 0.05 (çift yönlü)

Korelasyon katsayılarına bakıldığında analiz sonuçları; iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönlü [$r(266) = ,289, p < 0.01$]; iş yükü ile yaşam doyumunu arasında düşük düzeyde negatif yönlü [$r(266) = -,142, p < 0.05$]; yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü [$r(266) = -,415, p < 0.01$] anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Regresyon Analizi

Hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9'da detaylı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 9. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	Std. Hata	β	
Bağımsız Değişken: İş Yükü				$R^2 = 0,83$
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	,432	,088	,289	F (1,264) = 23,992 p < 0,05
Bağımsız Değişken: Yaşam Doyumunu				$R^2 = 0,172$
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	-,613	,083	-,415	F (1,264) = 54,934 p < 0,05
Bağımsız Değişken: İş Yükü				$R^2 = 0,020$
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumunu	-,144	,062	-,142	F (1,264) = 5,463 p < 0,05

Yukarıdaki tablo 9'da gösterilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında; iş yükünün işten ayrılma niyetini ne kadar belirlediğini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır [F (1,264) = 23,992, p < 0,05]. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetindeki %83'lük varyansın iş yüküne bağlı olduğu görülmektedir. (H₁: İş yükü, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.)

Yaşam doyumunun işten ayrılma niyetini ne kadar belirlediğini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır [F (1,264) = 54,934, p < 0,05]. H₂ hipotezi kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetindeki %17'lik varyansın yaşam doyumuna bağlı olduğu görülmektedir. (H₂: Yaşam doyumunu, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.)

İş yükünün yaşam doyumunu ne kadar belirlediğini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır [F (1,264) = 5,463, p < 0,05]. H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Yaşam doyumundaki %2'lik varyansın iş yüküne bağlı olduğu görülmektedir. (H₃: İş yükü, yaşam doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahiptir.)

Hipotezlerin sınanmasından sonra elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında Covid-19 döneminde işten ayrılma niyetinin büyük oranda işyüküne bağlı olduğu görülmektedir. Yaşam doyumunun da işten ayrılma niyetini etkileyebildiği de araştırma sonuçlarında görülmüştür. Elde edilen sonuçların belirli bir örneklemin cevapları dikkate alınarak oluşturulduğu unutulmamalıdır. Farklı coğrafi bölgede çalışmakta olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini etkileyecek değişkenlerin var olduğu da göz ardı edilmemelidir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının Covid-19 pandemisinin başlamasıyla birlikte işleri ile ilgili tutum ve davranışlarında değişimler gözlemlenebileceği fark edilmiştir. Pandemi dönemleri normal dönemlerin aksine sağlık sektöründe çalışma yoğunluğunun arttığı dönemlerdir. Bu durum çalışanların iş yükü algıları, yaşam doyumları ve bunlara bağlı olarak da işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Araştırmaya konu olan iş yükü algısının özellikle işten ayrılma niyetinde yüksek oranda açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. Yaşam doyumunun işten ayrılma niyetine düşük oranda bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında araştırma sonucuna paralel olarak; yüksek iş yükü algısının işten ayrılma niyetini artırdığı yönünde çalışmalar olduğu görülmüştür (Çelik ve Çıra, 2013), (Faiz, 2019) (Atilla, Yıldırım, ve Baysal, 2019) (Qureshi vd., 2013) (Zeytinoğlu vd., 2007). Araştırmada algılanan iş yükünün ortanın üzerinde olduğu (ortalama= 3,8564) bulunmuştur. Bu bağlamda örnekleme dâhil olan hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının algıladıkları iş yüklerinin fazla olması ve bunun işten ayrılma niyetlerine etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçların örneklem ile sınırlı kaldığı düşünüldüğünde Covid-19 döneminde bu çalışmanın daha geniş bir kitle üzerine uygulanması ile sonuçların farklılık gösterebileceği ya da bu sonuçlara paralel sonuçlar göstereceği düşünülmektedir. Covid-19 pandemisinin halen devam etmekte olduğu ve bunun tüm sağlık çalışanları üzerinde çeşitli etkiler bırakacağı aşikârdır.

ÖNERİLER

İleriki çalışmalarda sağlık çalışanlarının pandemi dönemlerindeki algı, tutum ve davranışlarını ortaya koymak açısından psikolojik dayanıklılık, tükenmişlik, örgüte güven, örgütsel adalet gibi konulardaki bakış açılarının da araştırılmasının iyi olacağı düşünülmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının hem maddi hem de manevi refahlarının artırılması açısından hem devlet hem özel hem de üniversite hastanelerinde çalışanlar için elde edilecek sonuçlara göre gerekli önlemlere ve iyileştirmelere yol gösterici olacaktır.

KAYNAKÇA

- Atilla, G., Yıldırım, G., & Baysal, H. (2019). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: Isparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 33-58.
- Aydıntan, B., & Şimşek, T. (2017). Role Stress Sources (Role Perceptions)'s Effect on Intention to Leave the Work: Research at a State University in Turkey. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(4), 8-17.
- Bluedorn, A. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human relations*, 35(2), 135-153.
- Bobbio, A., & Manganelli, A. M. (2015). Antecedents of hospital nurses' intention to leave the organization: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*(52), 1180-1192.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206.
- Çelik, D., Yeloğlu, H., & Yıldırım, O. (2016). The Moderating Role of Self Efficacy on the Perceptions of Justice and Turnover Intentions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 392-402.
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. 49(1), 71-75.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., & Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent. *Hotel and Restaurant Administration Quarterly*(April), 28-37.
- Goldbeck, L., Schmitz, T., Besier, T., Herschbach, P., & Henrich, G. (2007). Life satisfaction decreases during adolescence. *Qual Life Res*(16), 969-979.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Heinen, M. M., Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Ko'zka, M., . . . Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European Countries. *International Journal of Nursing Studies*(50), 174-184.
- Jung, H. S., & Jung, H.-S. (2001). Establishment of overall workload assessment technique for various tasks and workplaces. *International Journal of Industrial Ergonomics*(28), 341-353.
- Li, P.-c., Wang, Y.-x., Chen, J.-h., Luo, Z.-h., & Dai, L.-c. (2021). An experimental study on the effects of task complexity and knowledge and experience level on SA, TSA and workload. *Nuclear Engineering and Design*, 376(111112), 1-13.
- Lim, C., & Putnam, R. D. (2010). Religion, Social Networks, and Life Satisfaction. *American Sociological Review*, 75(6), 914-933.
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate Psychopathy and Abusive Supervision: Their Influence on employees' Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.
- Qureshi, M., Iftikhar, M., Abbas, S., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.

- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The Job-Satisfaction / Life-Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1(1), 37-64.
- Shahpouri, S., Namdari, K., & Abedi, A. (2016). Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Job Resources and Personal Resources with Turnover Intention Among Female Nurses. *Applied Nursing Research*, 30, 216-221.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. D. (2010). Work Hours and Caseload as Predictors of Physician Burnout: The Mediating Effects by Perceived Workload and by Autonomy. *Applied Psychology: An International Review*, 59(4), 539-565.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Suarthana, J., & Riana, I. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(219), 717-723.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Türk, S., & Akın Gürdal, S. (2019). Mutluluk İşten ayrılma Niyetini Azaltır mı? Mutluluk ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 14-28.
- Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. W. Saris, R. Veenhoven, A. Scherpenzeel, & B. Bunting (Dü) içinde, *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (s. 11-48). Eötvös University Press.
- Wong, C., & Laschinger, H. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 1824-1833.
- Xiaoming, Y., Ma, B.-J., Chang, C., & Shieh, C.-J. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Ethno Med*, 8(3), 229-237.
- Yorgun, S., Yılmaz, G., & Keser, A. (2009). The Relationships Of Job And Life Satisfaction With Intention To Leave Among Unionized Hotel Employees In Turkey. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11, 55-67.
- Zeytinoğlu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated External Work Environment, Heavy Workload and Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention. *CANADIAN PUBLIC POLICY – ANALYSE DE POLITIQUES*(33), 31-47.

ALTINCI BÖLÜM

Covid 19 Pandemisi Sürecinde Çalışanların Dijital Teknolojilere Adaptasyonu: Teknoloji Kabul Modeli

Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan YAVUZ*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
ORCID No: 0000-0001-9489-6669, oguzhan.yavuz@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Covid 19 pandemisi dönemi işletmelerde çalışan bireylerin üçüncü ve dördüncü sanayi devrimleri sonucu ortaya çıkan dijital teknolojilere olan ihtiyacını açığa çıkarmıştır. Özellikle son yıllarda dördüncü sanayi devriminin etkisiyle mevcut dijital teknolojiler geliştirilerek nesnelerin interneti (IoT), artırılmış gerçeklik, simülasyon, büyük veri, bulut bilişim, yatay ve dikey sistem entegrasyonu, eklemeli üretim (3D yazıcılar), siber güvenlik ve otonom robotlar (Rüßmann vd., 2015, s. 1) gibi Endüstri 4.0 teknolojileri olarak bilinen teknoloji ve uygulamalara yatırım yapılmaktadır. İşletmelerde üretim işlemler departmanlarında çalışan bireyler geçmişe nazaran daha fazla büyük veri ile çalışmakta, büyük veri analitiği yapmakta, mobil teknolojilerle uyumlu yapay zekâ tabanlı uygulamaları kullanmakta ve işletmeler nesnelerin interneti platformlarına yatırım yapmaktadır. Çalışanlar benzer teknolojileri öğrenme ve kullanma eğilimi içerisinde girmektedirler. İlk olarak, Çin'in Wuhan kentinde başlayan ve 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid 19, 2020 yılı boyunca tüm dünyada etkisini göstermiş ve 2021 yılında da devam etmektedir (Demir vd., 2020). Pandemi döneminde uzaktan, evden veya esnek çalışma sistemlerine (Serinikli, 2021) ihtiyaç duyan çalışanlar bugüne kadar görülmemiş düzeyde dijital teknolojilere ihtiyaç duymuşlardır.

Bireylerin teknolojik yenilikçilik düzeylerinin veya yeni teknolojilere adaptasyonlarını belirleyen çeşitli modeller geliştirilmiştir. En çok kullanılan modellerin; Teknoloji-organizasyon-çevre model (Technology-organization-environment - TOE) (Tornatzky et al., 1990), yeniliklerin yayılması (Diffusion of innovations - DOI) (Rogers, 1995), planlı davranış teorisi (Theory of planned behavior -TPB) (Ajzen 1991), gerekçeli eylem teorisi (Theory of reasoned action - TRA) (Fishbein and Ajzen, 1975), birleşik kabul ve teknoloji kullanımı teorisi (Unified theory of acceptance and use of technology - UTAUT) (Venkatesh et al., 2016), beklenti doğrulama teorisi (Expectancy confirmation theory - ECT) (Oliver, 1980), görev-teknoloji uyumu (Task-technology fit - TTF) (Goodhue and Thompson, 1995) ve teknoloji kabul modeli (Technological acceptance model (TAM) olduğu görülmektedir. Belirtilen modellerden teknoloji kabul modelinin; e-mail (Gefen ve Straub, 1997), world wide web (Lederer vd., 2000), e-işbirliği (Dasgupta vd., 2002), e-alışveriş (Ha ve Stoel, 2009), wireless internet (Lu vd., 2003), bilgi teknolojileri (Legris vd., 2003), e-ticaret (Pavlou, 2003), e-öğrenme (Masrom, 2007), online bankacılık (Pikkarainen vd., 2004), ERP (Amoako-Gyampah ve Salam, 2004) ve teletıp (Hu ve Chau, 1999) gibi çok çeşitli alanlarda

uygulanmıştır. Diğer taraftan, dijital teknolojilerin büyük veri, büyük veri analitiği, bulut bilişim, nesnelerin interneti, mobil teknolojiler ve yapay zeka olduğu (Schwertner, 2017 ve Li vd., 2020) düşünüldüğünde, çeşitli yazarlarında büyük veri (Okcu vd., 2019; Soon vd., 2016), büyük veri analitiği (Verma, 2018; Brock ve Khan, 2017; Zhong ve Xiao, 2015), mobil teknolojiler (Yoon, 2016; Kim vd., 2008), bulut bilişim (Alharbi, 2012; Opitz vd., 2012), yapay zekâ (Alhashmi vd., 2019) ve nesnelerin interneti (Gao ve Bai, 2014; Park vd., 2017) gibi dijital teknolojiler ile ilgili olarak ta teknoloji kabul modelinin uygulandığı görülmektedir.

Literatürde Covid 19 öncesi dönemde çalışanların performanslarını artırabilmeleri için dijital teknolojilere adapte olmaları gerektiğini söyleyen çeşitli çalışmalar varken, pandemi döneminde bunun bir gereklilik olduğunu ortaya koyan çalışmalar sınırlıdır. Bu amaçla, çalışmada literatürdeki bir boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, Covid 19 salgını süresince işletmelerde çalışan bireylerin üretim işlemler yönetiminde sıklıkla kullanılan dijital teknolojilere adaptasyonlarında etkili olan unsurların belirlenebilmesidir. Bu amaçla teknoloji kabul modelinden hareket edilerek sonuçlar aktarılmıştır. İkinci bölümde teknoloji kabul modeli, üçüncü bölümde literatür taraması, dördüncü bölümde araştırmanın hipotezleri ve sonrasında araştırma yöntemi ve elde edilen sonuçlar aktarılmıştır.

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ (TKM)

Davis (1985), ilk olarak bilgisayar tabanlı bilgi sistemlerinin kullanıcı tarafından kabulü üzerindeki etkisini teknoloji kabul modeliyle açıklamıştır. Sistem prototiplerinin potansiyel kullanıcılara gösterilmesi ve alternatif sistemleri kullanma motivasyonlarının ölçülmesi amacıyla kullanıcı kabul testleri üzerinde durmuştur. Oluşturduğu modelde algılanan fayda (AF) ve algılanan kullanım kolaylığının (AKK) kullanıma dönük niyet (KYN) üzerinde etkisi olabileceğini savunmuş ve kullanıma dönük niyetle beraber yeni teknolojilerin kullanılabilirliğini ortaya koymuştur. Model dört denklem aracılığıyla doğrusal olarak ifade edilmiştir (Davis, 1985, s. 24) ;

$$\text{Kullanım Kolaylığı (AKK)} = \sum_{i=1,n} \beta_i X_i + \varepsilon$$

$$\text{Algılanan Fayda (AF)} = \sum_{i=1,n} \beta_i X_i + \beta_{n+i} \text{AKK} + \varepsilon$$

$$\text{Kullanıma Yönelik Niyet (KYN)} = \beta_1 \text{AKK} + \beta_2 \text{AF} + \varepsilon$$

$$\text{Kullanım Davranışı (KD)} = \beta_1 \text{KYN} + \varepsilon$$

Denklemlerde ;

X_i = i. tasarım özelliği $i=1, n$

β_i = standartlaştırılmış kısmi regresyon katsayısı

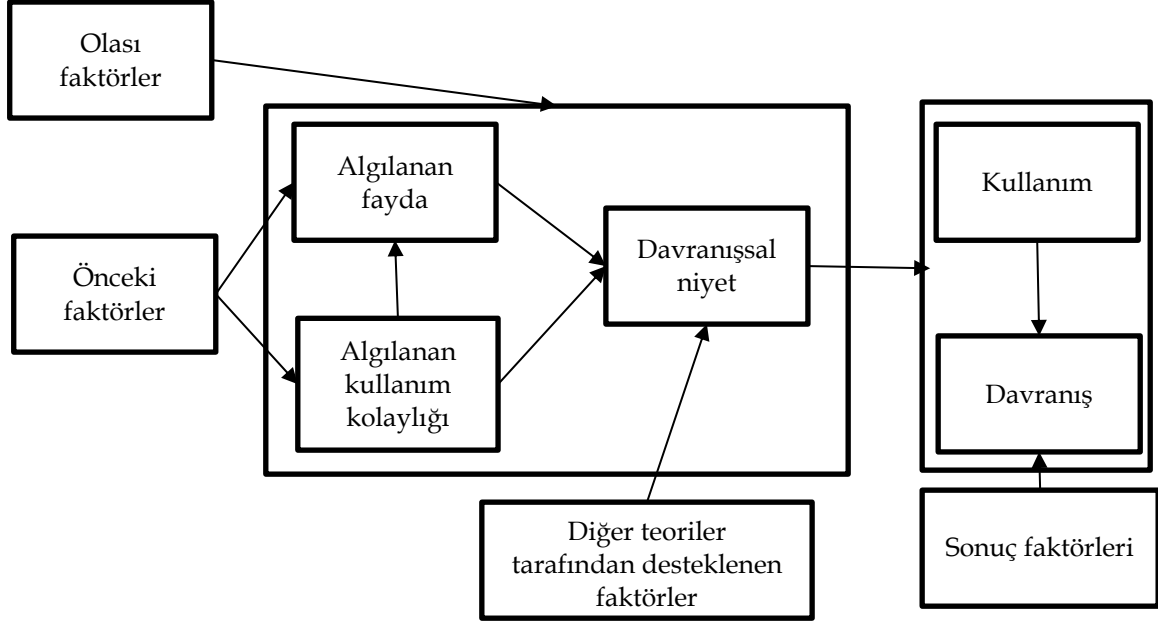
ε = hata terimi olarak ifade edilmektedir.

King ve He (2006), Şekil 1'de görüleceği üzere, TKM yaklaşımını dört ana değişiklik kategorisi yaşamış daha geniş bir evrimsel yapının "özü" olarak göstermektedir :

- (1) Durumsal katılım, önceki kullanım veya deneyim ve kişisel bilgisayar öz-yeterliği gibi harici öncüllerin (önceki faktörler) dahil edilmesi.
- (2) TKM'lerin tahmin gücünü artırmayı amaçlayan diğer teoriler tarafından önerilen faktörlerin dahil edilmesi ; bunlar öznel norm, beklenti, görev-teknoloji uyumu, risk ve güveni içerir.

(3) Aracı etkileri olabilecek cinsiyet, kültür ve teknoloji özellikleri gibi bağlamsal faktörlerin dahil edilmesi.

(4) Tutum, algısal kullanım ve gerçek kullanım gibi sonuç ölçütlerinin dahil edilmesi.



Şekil 1. TKM ve Dört Değişiklik Kategorisi (King ve He, 2006).

TEKNOLOJİ KABUL MODELİ VE DİJİTAL TEKNOLOJİLER

Günümüzde, işletmelerin dijital teknolojileri ve yeteneklerini iş süreçleri haline dönüştürmek, dinamik yetenekleri haline dahil etmek ve dijital dünyada rekabet etmek ve çaba göstermek için yeni iş modellerini yönlendirmek için entegre etmeleri gerekmektedir (Schwertner, 2007, s. 388). Dijital teknolojiler, bir firmanın bilgi işleme yeteneklerini temsil eden dahili bilgi mimarisini oluşturur. Ayrıca, tedarik zinciri platformları, ana dış bilgi kaynağı olarak kabul edilen tedarik zinciri ortakları arasında bilgi alışverişi için bir kanal görevi görür (Li vd., 2020, s. 2). Bununla birlikte, dijital teknolojiler üretim süreçlerinin sayısallaştırılması, işin genişlemesi ve geleneksel ekonomik sektörlerde uluslararasılaşması için birçok fırsat yaratmaktadır (Schwertner, 2007, s. 390). Üretimde kullanılan dijital teknolojileri aşağıda belirtildiği gibi, büyük veri, büyük veri analitiği, bulut bilişim, mobil teknolojiler ve nesnelerin interneti olarak ayrırabiliriz ;

- *Bulut bilişim* : Bulut bilişim, minimum yönetim çabası veya hizmet sağlayıcıların etkileşimi ile hızla sağlanabilen ve piyasaya sürülebilen, yapılandırılabilir bilgi işlem kaynaklarının paylaşılan havuzuna (ör. ağlar, sunucular, depolama, uygulamalar ve hizmetler) uygun, isteğe bağlı ağ erişimini mümkün kılan bir modeldir (Schwertner, 2007, s. 390). Hizmet için bulut bilişim (Cloud Software as a Service- SaaS), hizmet için bulut platform (Cloud Platform as a Service - PaaS) ve hizmet için bulut altyapısı (Cloud Infrastructure as a Service - IaaS) olmak üzere üç farklı kullanım yöntemi vardır (Loudon ve Loudon, 2014, s. 224).
- *Nesnelerin interneti* : Nesnelerin interneti (Internet of Things - IoT), fiziksel cihazların, araçların ("bağlı cihazlar" ve "akıllı cihazlar" olarak da adlandırılır), binaların ve

elektronik, yazılım, sensörler, aktüatörler ve bu nesnelerin veri topladığı ve verileri değiştirebildiği ağ bağlantılarıyla donatılmış diğer öğelerin arasındaki ağ bağlantısını ifade etmektedir (Schwertner, 2007, s. 391).

- *Büyük veri ve büyük veri analitiği* : Büyük veri ve tahmine dayalı analitik, karar verme süreçleri için büyük miktarda veriyi toplamak, depolamak, çıkarmak ve analiz etmek için gelişmiş bilgi teknolojisi araçlarının ve mimarilerinin kullanılmasını ifade etmektedir (Li vd., 2020, s. 2). Büyük veri ve analitik, üretim firmalarının etkili ve doğru kararlar alması için değerli bilgileri belirlemeye ve çıkarmaya daha da yardımcı olabilir (Gunesakaran vd., 2017). Büyük veri; (1) büyük miktarda veriyi gösteren hacim; (2) çok çeşitli kaynakları ve çok boyutlu veri alanlarını ifade eden çeşitlilik; (3) büyük veri analitiği yoluyla verilerin kalitesini ve güvenilir tahmini sağlamak için doğruluk; (4) veri üretimi ve dağıtımının sıklığını gösteren hız; ve (5) veri çıkarma ve dönüştürmenin ekonomik faydalarını vurgulayan değeri ifade etmektedir. Analitik ise, "istatistik, matematik, ekonometri, simülasyon, optimizasyon veya diğer teknikleri uygulayarak verilerden çıkarım elde etme yeteneği" anlamına gelmektedir (Wang vd., 2016, s. 99).
- *Mobil teknolojiler* : Mobil teknolojiler, büyüyen mobil dijital iş platformları sayesinde dijital dönüşümün amacını gerçekleştirmekte ve iş ile tüm temas noktalarında müşteri ile sorunsuz etkileşim sağlamaktadır. İş dünyasını dönüştüren toplum ve küresel ekonomi, iş hareketliliği ve dijital işbirlikleri sayesinde mobil teknolojiler daha fazla üretkenlik ve normalden yüzde 26 daha fazla karlılık sağlamaktadır (Schwertner, 2007, s. 391).
- *Yapay zekâ* : Yapay zeka, bir makinenin insan zihniyle ilişkilendirdiğimiz bilişsel işlevleri yerine getirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Ågerfalk, 2020, s. 2).

Literatürde yukarıda belirtilen dijital teknolojilerin adaptasyonunda en çok kullanılan yöntemlerin başında teknoloji kabul modeli gelmektedir. Okçu vd. (2019), büyük veri araçlarını kullanma niyetini etkileyen faktörleri genişletilmiş bir teknoloji kabul modeli kullanarak incelemiştir. Türk Hava Yolları işletmesinde gerçekleştirilen çalışmada, büyük veri teknolojisini kullanmaya yönelik davranışsal niyetin, algılanan kullanışlılık ve algılanan kullanım kolaylığı ile açıklandığı gösterilmiştir. Algılanan fayda ise, büyük veri araçlarını kullanma davranışsal niyeti üzerinde daha yüksek bir doğrudan etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Malezya'da büyük verilerin benimsenmesi üzerine çalışma yapan Soon vd. (2016), TKM kullanarak yapısal eşitlik modellemesi ile benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Benzer şekilde, Verma (2018) 150 büyük veri analitiği kullanıcısı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, büyük veri analitiği sistemlerinin faydalarına olan inanç ve algılanan fayda, tutum ve benimseme üzerinde önemli doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğunu doğrulamıştır. Ayrıca sistem özellikleri, büyük veri analitik sistemlerinin faydaları, algılanan fayda ve büyük veri analitiği sistemini kullanmaya yönelik tutum arasında var olan aracılık etkileri de tespit edilmiştir. Brock ve Khan (2017), TKM ile organizasyonel öğrenme yetenekleri çerçevesini senkronize ederek büyük veri analitiğinin kullanımıyla ilişkili faktörleri yapısal eşitlik modellemesi ve çok değişkenli regresyon yöntemleriyle incelemiştir. Çalışmada, benzer olarak öğrenme yetenekleri çerçevesi boyutları ile TAM boyutları arasındaki etkileşimin, büyük verinin amaçlanan kullanımı üzerindeki etkileşiminin aracılık etkisi olmadığını ortaya koymuşlardır.

Kısmi en küçük kareler yöntemine dayalı yapısal eşitlik modellemesi (patial least square structural equation model- PLS-SEM) kullanarak mobil kütüphane uygulamalarının kullanıcılar tarafından kabulü üzerine bir araştırma gerçekleştiren Yoon (2016), algılanan kullanışlılık, etkileşim ve kullanım kolaylığı, kullanıcı tutumu ve mobil kütüphane uygulamalarını kullanma niyeti üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ve kullanıcı memnuniyetinin, modele dahil

edilen yapılar arasında kullanım amacı üzerinde en güçlü etkiye sahip olan değişken olduğunu belirtmiştir. Mobil ticaret üzerine bir araştırma gerçekleştiren Wu ve Wang (2005) ise, yapısal eşitlik modellemesi kullanarak algılanan kullanım kolaylığının dışındaki tüm değişkenlerin, kullanıcıların davranış niyetini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir.

Alharbi (2012), bulut bilişimi; bilgisayar yazılımlarının platformlarının ve altyapının bir hizmete dönüştürülmesi olarak tanımlamış ve cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, iş alanı ve milliyetin TKM yöntemi üzerinde etkisini araştırmış ve erkekler ve kadınların bulut bilişim adaptasyonunda farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Faktör analizi kullanan Opitz (2012) ise iş alaka düzeyi ve algılanan kullanılabilirlik gibi faktörlerin, bulut bilişimin kabul edilmesinde önemli bir rol oynadığını tespit etmiştir.

Yapay zekâ tabanlı uygulamalar son yıllarda fazlaca kullanılmaktadır. Alhashmi vd. (2019), sağlık hizmetlerinde yapay zekanın adaptasyonuna yönelik TKM kullanarak analizler yapmış ve yönetsel, organizasyonel, operasyonel ve bilgi teknolojilerinin altyapısı faktörlerinin algılanan kullanılabilirlik ve algılanan kullanım kolaylığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bu nedenle sağlık sektöründe AI uygulamasının belirlenmesinde kritik başarı faktörleri olarak dahil edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

TKM dayanarak, üç teknoloji faktöründen (algılanan kullanılabilirlik, algılanan kullanım kolaylığı ve güven) oluşan bir nesnelere interneti kabul modeli öneren Gao ve Bai (2014), algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, sosyal etki, algılanan zevk faktörlerinin algılanan davranışsal üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca algılanan kullanım kolaylığının algılanan kullanılabilirlik üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Park vd. (2017) çalışmada, yapısal eşitlik modelleme yöntemi kullanılarak incelenen toplanan verilerin sonuçları, üç olumlu motivasyon, uyumluluk, bağlılık ve kontrol ile olumsuz bir engelin, maliyetin, kullanıcıların teknoloji kabul davranışının önemli belirleyicileri olduğunu göstermektedir.

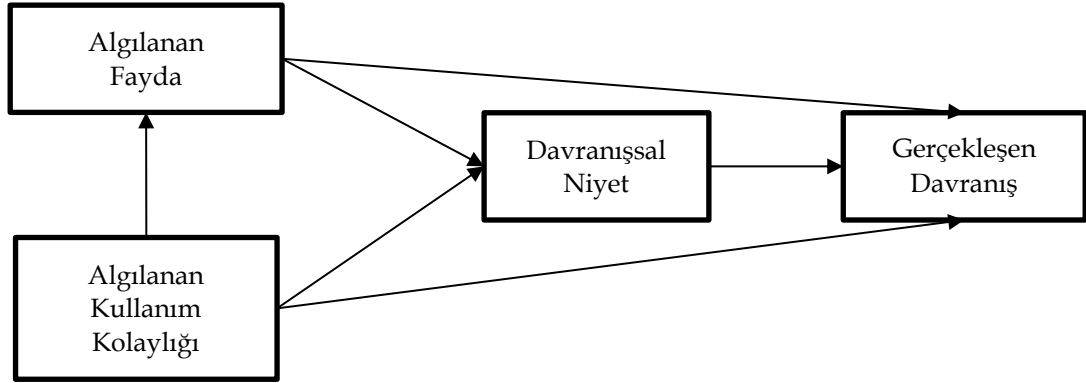
Benzer çalışmalar incelendiğinde elde edilen ortak sonuç, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığının algılanan kullanım niyeti üzerinde ve kullanım niyetinin de yeni teknolojilerin kullanılmasında etkili olduğudur. Ayrıca çalışmaların bazılarında algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığının doğrudan teknolojilerin kullanımında etkili olduğu görülmektedir. Bu anlamda Covid 19 pandemisi öncesinde gerçekleştirilen çalışmalarda dijital teknolojilerin adaptasyonunda TKM'nin etkin bir yöntem olarak kullanılabilirliği görülmüştür. Çalışmada, literatür araştırmasından faydalanılarak aşağıda belirtilen temel önerme çerçevesinde hareket edilmiştir ;

Soru : Covid 19 pandemisi döneminde çalışanların dijital teknolojilere adaptasyonunda etkili olan faktörler nelerdir ? TKM modeli çerçevesinde bir model önerilebilir mi ?

ARASTIRMA MODELİ VE HIPOTEZLER

Araştırma modelinde kısmi en küçük kareler yöntemine dayalı yapısal eşitlik modellemesi (patial least square structural equation model- PLS-SEM) yöntemine göre doğrudan, dolaylı ve aracı etkiler değerlendirilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi değişkenler arasında belirlenen tüm ilişkileri tek bir analizle yapabilmesi ve birden fazla yapıyı ve hipotezi test edebilmesi açısından regresyon ve diğer istatistiksel yöntemlere göre daha avantajlıdır. Kısmi en küçük kareler yöntemine dayalı yapısal eşitlik modellemesi ise, normal dağılım gerektirmesi ya da örneklem büyüklüğüne ilişkin belirli kalıpları olmaması nedeniyle tercih edilmiştir. Böylece daha doğru ve güvenilir sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir. İlk olarak, algılanan faydanın ve algılanan

kullanım kolaylığının davranışsal niyet üzerinde ; algılanan kullanım kolaylığının algılanan fayda üzerinde, algılanan faydanın, algılanan kullanım kolaylığının ve davranışsal niyetin gerçekleşen davranış üzerinde doğrudan etkisi test edilecektir. İkinci olarak, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığının gerçekleşen davranış üzerinde dolaylı etkisi gösterilmiştir. Son olarak, davranışsal niyetin aracı değişken olması durumunda algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığının gerçekleşen davranış üzerindeki aracı etkisi incelenmiştir. Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir ;



Şekil 2. Araştırma Modeli

H1a: Algılanan fayda düzeyi bireylerin dijital teknolojileri kullanma (davranış) niyetlerini doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1b: Algılanan kullanım kolaylığı bireylerin dijital teknolojileri kullanma (davranış) niyetlerini doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1c: Dijital teknolojilerle ilgili algılanan kullanım kolaylığı bireylerin algılanan fayda düzeylerini doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1d: Algılanan fayda düzeyi bireylerin dijital teknolojileri kullanma (gerçekleşen) davranışını doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1e: Algılanan kullanım kolaylığı bireylerin dijital teknolojileri kullanma (gerçekleşen) davranışını doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

H1f: Kullanıma yönelik niyet bireylerin dijital teknolojileri kullanma (gerçekleşen) davranışını doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2a: Dijital teknolojilerin algılanan fayda düzeyinin davranışsal niyet üzerinden gerçekleşen davranışa dolaylı pozitif etkisi vardır.

H2b: Dijital teknolojilerin algılanan kullanım kolaylığı düzeyinin davranışsal niyet üzerinden gerçekleşen davranışa dolaylı pozitif etkisi vardır.

H3a: Dijital teknolojilerin algılanan fayda düzeyinin davranışsal niyet aracı değişkeni ile birlikte gerçekleşen davranış üzerinde aracı etkisi vardır.

H3b: Dijital teknolojilerin algılanan kullanım kolaylığı düzeyinin davranışsal niyet aracı değişkeni ile birlikte gerçekleşen davranış üzerinde aracı etkisi vardır.

ARASTIRMA YÖNTEMİ

Anket Geliştirme

Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için oluşturulan anket formu öncelikle ön teste tabi tutulmuş, 15 katılımcı üzerinde Cronbach Alpha katsayısına bakılmış ve herhangi bir soru çıkarılmamıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik bilgiler, ikinci bölüm dijital teknolojileri kullanma düzeyi ve üçüncü bölüm algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ve davranışsal niyet değişkenlerinden oluşmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümde sorulan sorularda 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında Noh vd. (2013), Schwertner (2017), Ågerfalk, 2020 ve Li vd. (2020)'nin çalışmalarından esinlenilmiştir. Ön test sonucunda anket formu Ankara'da çeşitli sektörlerde ve çeşitli pozisyonlarda çalışan bireylere e mail yoluyla iletilmiş ve 176 anket formu geri dönmüştür. 18 anket formu verilerdeki eksikliklerin fazla olması nedeniyle araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırmanın ana kütesini Ankara'da İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. İşletmelerde çeşitli pozisyonlarda yaklaşık 150000 personel çalışmaktadır. 158 katılımcının yer aldığı çalışma %95 güvenilirlik düzeyinde %7,79'luk hata payı ile gerçekleştirilmiştir. Anket verileri toplandıktan sonra elde edilen Cronbach Alpha katsayısı değeri 0,88'dir ve daha yüksek bir değer görülmemiştir. Toplanan veriler SPSS ve SmartPLS programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Ortak Yöntem Yanlılığı

PLS-SEM çalışmalarında ortak yöntem yanlılığının ölçülmesi amacıyla en çok Harman's tek faktör testine bakılmaktadır (Ylitalo, 2009). SPSS paket programında yapılan teste göre tüm değişkenler tek bir faktörde toplandığında faktör puanı %35 gerçekleşmiştir. %50'nin altında olduğu için ortak yöntem yanlılığı olmadığı söylenebilir. Ayrıca, PLS-SEM yönteminde VIF değerlerine bakılmaktadır (Kock, 2015). SmartPLS programı kullanılarak oluşturulan Tablo 2'de gösterildiği üzere tüm değişkenlerin VIF değerleri 3'ten küçük olduğu için ortak yöntem yanlılığı yoktur denilmektedir.

Veri Analizi ve Bulgular

Verilerin analizinde öncelikle katılımcıların demografik özellikleri gösterilecektir. İkinci olarak, PLS-SEM yöntemi için gerekli olan güvenilirlik analizleri yapılacak, son olarak ta model testi ve hipotez testi sonuçları açıklanacaktır.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde kadınların (% 51,3) erkeklere göre fazla olduğu, çoğunluğun 21-25 yaş (% 53,2) aralığında ve lisans mezunu (% 65,8) olduğu görülmektedir. Ayrıca, Tablo 1'de görüleceği üzere, katılımcılar çeşitli mesleklerden ankete katılım göstermiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		f	%		f	%		f	%
Cinsiyet	Erkek	77	48.7	Şehir planlamacısı	2	1.3	Dış ticaret sorumlusu	2	1.3
	Kadın	81	51.3	İşletmeci	13	8.2	Danışman	10	6.2
Yaş	18-20	5	3.2	İçerik editörü	2	1.3	Veri analitiği	2	1.3
	21-25	84	53.2	İdari personel	13	8.1	Endüstri mühendisi	5	3.1
	26-30	37	23.4	İnşaat mühendisi	6	3.8	Avukat	2	1.3
	31 ve üzeri	32	20.3	İnsan kaynakları uzmanı	1	0.6	Mimar	11	6.9
Eğitim	Lise	7	4.4	Raporlama	2	1.3	Müşteri temsilcisi	8	5
	Ön Lisans	9	5.7	Banka	10	6.3	Satın alma	2	1.3
	Lisans	104	65.8	Bilgisayar mühendisi	3	1.9	Tasarımcı	2	1.3
	Lisansüstü	38	24.1	Muhasebeci	8	5	Diğer	11	6.9

Verilerin analizinde Kısmi En Küçük Kareler Yöntemine Dayalı Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) yöntemi kullanılmıştır. PLS-SEM yöntemi ilk defa Wold (1980) tarafından geliştirilmiştir. PLS-SEM modeli değerlendirilirken öncelikle ölçüm modelinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, yük değerleri, yapı güvenilirliği, iç tutarlılık ve ayırt edici geçerlilik başvurulmaktadır. İç tutarlılık güvenilirliği için birleşik güvenilirlik düzeyinin 0,70'den büyük olması, gösterge yüklerinin 0,60'dan yüksek olması, çıkarılan ortalama varyansın (Average Explained Variance - AVE) 0,50'den yüksek olması (Hair vd., 2014) ve Fornell-Larcker kriterine (Fornell ve Larcker, 1981) göre her bir değişkenin yüklerinin tüm çapraz yüklerden daha yüksek olması gerekmektedir. Tablo 2'de görüleceği üzere, araştırmada birleşik güvenilirlik düzeyleri 0,70'den büyük, faktör yükleri 0,60'dan büyük, ortalama varyans değerleri 0,50'den büyük gerçekleşmiştir. Sadece Nesnelerin İnterneti değişkeninin faktör yükü 0,6'dan düşük gerçekleşmiştir. Fakat, alt limite çok yakın olması ve diğer değerlerin kabul edilebilir olması nedeniyle nesnelerin interneti faktör yükü kabul edilmiştir. Tablo 3'te ise, Fornell-Larcker kriterine göre çapraz yükler gösterilmiş ve değişkenlerin yüklerinin çapraz yüklerden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Temel Göstergeler	Alt Göstergeler	Faktör Yükleri	VIF	α	Birleşik Güvenilirlik	Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE)
Gerçekleşen davranış	Büyük veri analitiği	0.815	1.845			
	Yapay Zekâ	0.776	1.841			
	Bulut Bilişim	0.772	1.873	0.831	0.878	0.552
	Mobil Teknolojiler	0.726	1.851			
	Büyük Veri	0.829	2.361			
Algılanan Kullanım Kolaylığı	Nesnelerin İnterneti	0.585	1.271			
	Dijital teknolojileri kullanmak açık ve anlaşılırdır.	0.792	1.691			
	Dijital teknolojileri kullanmak çok fazla zihinsel çaba gerektirmemektedir.	0.841	2.055	0.809	0.875	0.637
	Dijital teknolojileri kullanmak kolaydır.	0.755	1.557			
Kullanıma Yönelik Niyet	Dijital teknolojileri kullanarak istediğim şeyi yapmak kolaydır.	0.802	1.627			
	Dijital teknolojileri gelecekte kullanmaya niyetliyim.	0.782	1.35			
	Dijital teknolojileri gelecekte kullanmayı planlıyorum.	0.851	1.574	0.702	0.834	0.628
Algılanan Fayda	Dijital teknolojileri gelecekte kullanacağımı tahmin ediyorum.	0.739	1.331			
	Dijital teknolojileri kullanmak performansımı artırır.	0.654	1.508			
	Dijital teknolojileri kullanmak üretkenliğimi artırır.	0.86	2.319	0.798	0.864	0.616
	Dijital teknolojileri kullanmak etkinliğimi artırır.	0.844	2.304			
	Dijital teknolojileri kullanmayı yararlı buluyorum.	0.765	1.464			

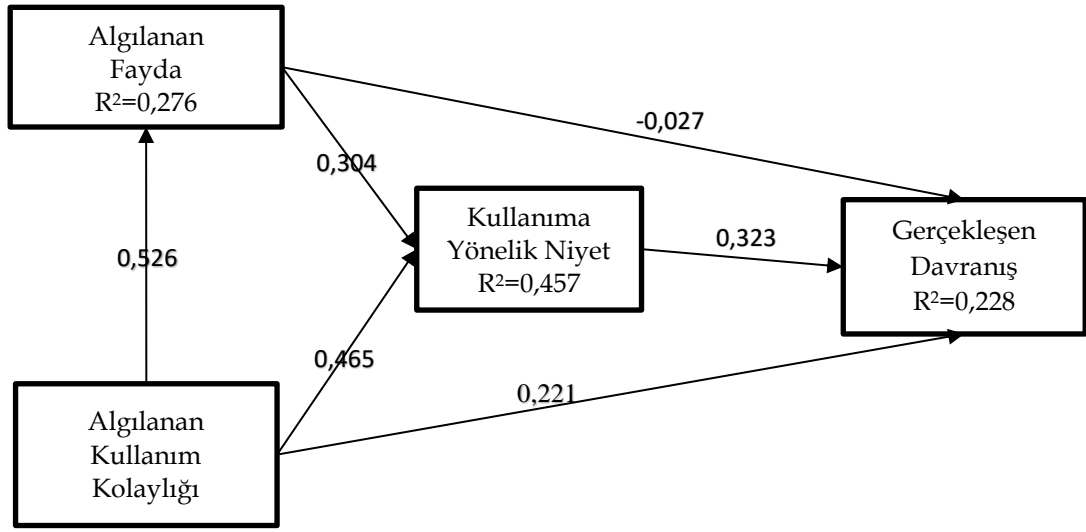
Tablo 3. Fornell-Larcker Kriterine Göre Çapraz Yükler

	Algılanan Kullanım Kolaylığı	Algılanan Fayda	Kullanım Davranışı	Kullanıma Yönelik Niyet
Algılanan Kullanım Kolaylığı	0.798			
Algılanan Fayda	0.526	0.785		
Kullanım Davranışı	0.409	0.267	0.743	
Kullanıma Yönelik Niyet	0.624	0.548	0.447	0.792

PLS-SEM analizinde ikinci kısım yapısal modelin test edilmesidir. Çalışmada kullanılan model R2, Q2 ve heterojenlik açısından değerlendirilmiştir. R2 değerleri 0,75 ile 0,50 arasında ise önemli; 0,50 ile 0,25 arasında ise orta ve 0,25'ten aşağıda ise zayıf ilişki olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014). Ölçüm modelinde SRMR'nin 0,09'dan düşük ve NFI değerinin 0,09'dan büyük olması beklenmektedir (Sarstedt vd., 2014; Dijkstra ve Henseler, 2015). Çalışmada kullanılan modelde ortalama R2 değeri 0,320 ve ortalama genişletilmiş R2 değeri 0,311 gerçekleşerek tüm model açısından orta düzeyde bir ilişki söz konusudur. Modelde, SRMR değeri 0,09; RMStheta = 0.193 ve NFI = 0,658 gerçekleşmiştir. Dolayısıyla modelin belirtilen testler açısından uyumlu olduğu ve kabul edilebilir olduğu söylenebilmektedir.

Hair vd. (2014)'e göre heterojenlik açısından aracı ilişkiler de değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan model ve PLS-SEM sonuçları Şekil 3'te gösterilmiştir. Öncelikle modelde algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı ile kullanıma yönelik niyet arasında; algılanan fayda ile kullanım davranışı ve algılanan kullanım kolaylığı ile kullanım davranışı arasındaki doğrudan ilişki test edilmiştir. Sonrasında, kullanıma yönelik niyet aracı değişken iken dolaylı etkiye bakılmıştır. Son olarak ta, algılanan fayda ve kullanıma yönelik niyetin beraber kullanım davranışı üzerinde aracı etkisine (algılanan fayda*kullanıma yönelik niyet) ve algılanan kullanım kolaylığı ve kullanıma yönelik niyetin beraber kullanım davranışı üzerinde aracı etkisine bakılmıştır (algılanan kullanım kolaylığı*kullanıma yönelik niyet). Böylece heterojenlik açısından da değerlendirilmiştir.

PLS-SEM analizi ve hipotez testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı ile kullanıma yönelik niyet (H1a, H1b); algılanan kullanım kolaylığı ile algılanan fayda (H1c), algılanan kullanım kolaylığı ile kullanım davranışı (H1e) ve kullanıma yönelik niyet ile kullanım davranışı (H1f) arasında doğrudan ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, algılanan fayda ile kullanım davranışı (H1d) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve doğrudan bir ilişki bulunmamıştır.



Şekil 3. PLS-SEM Model Sonuçları

Tablo 4. PLS-SEM Sonuçları

	H	İlişki	Katsayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Doğrudan Etki	H1a	Algılanan Fayda -> Kullanıma Yönelik Niyet	0.303	0.307	0.078	3.862	0.000
	H1b	Algılanan Kullanım Kolaylığı -> Kullanıma Yönelik Niyet	0.466	0.466	0.06	7.812	0.000
	H1c	Algılanan Kullanım Kolaylığı -> Algılanan Fayda	0.526	0.53	0.059	8.854	0.000
	H1d	Algılanan Fayda -> Kullanım Davranışı	0.023	0.02	0.111	0.207	0.836
	H1e	Algılanan Kullanım Kolaylığı ->Kullanım Davranışı	0.215	0.22	0.106	2.034	0.042
	H1f	Kullanıma Yönelik Niyet -> Kullanım Davranışı	0.278	0.275	0.104	2.685	0.007
Dolaylı Etki	H2a	Algılanan Fayda -> Kullanım Davranışı	0.084	0.084	0.039	2.182	0.03
	H2b	Algılanan Kullanım Kolaylığı -> Kullanım Davranışı	0.186	0.184	0.076	2.452	0.015

Aracı Etki	H3a	Algılanan Fayda*Kullanıma Yönelik Niyet ->Kullanım Davranışı	0.144	0.158	0.1	1.431	0.153
	H3b	Algılanan Kullanım Kolaylığı*Kullanıma Yönelik Niyet ->Kullanım Davranışı	-0.108	-0.113	0.085	1.264	0.207

Dolaylı ilişkiler incelendiğinde, algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığının, kullanıma yönelik niyet aracı değişken iken, kullanım davranışı üzerinde dolaylı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (H2a, H2b). Dolayısıyla algılanan fayda ile kullanım davranışı arasında dolaylı bir ilişki vardır. Son olarak, aracı etkilere bakıldığında algılanan fayda ve kullanıma yönelik niyet değişkenleri (Algılanan Fayda*Kullanıma Yönelik Niyet) ve algılanan kullanım kolaylığı ve kullanıma yönelik niyet (Algılanan Kullanım Kolaylığı*Kullanıma Yönelik Niyet) beraber değerlendirildiğinde kullanım davranışı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir (H3a, H3b). Ayrıca f2 değerleri açısından algılanan fayda (0,036), algılanan kullanım kolaylığı (0,001) ve kullanıma yönelik niyet (0,073) değişkenlerinin gerçekleşen davranış değişkeni üzerinde zayıf bir etkisinin olduğu söylenebilir. Diğer taraftan, kullanım kolaylığının (0,382) algılanan fayda üzerinde güçlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Q2 değerlerine bakıldığında algılanan faydanın 0,361, algılanan kullanım kolaylığının 0,393, kullanıma yönelik niyet 0,274 ve kullanım davranışı 0,380 gerçekleşmiştir. Tahmine dayalı ilişkiler orta düzey ve yüksek düzeyde çıkmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışmada, Covid 19 pandemisi süresinde çalışan bireylerin teknolojik yenilikçilik düzeyleri dijitalleşme açısından ele alınmıştır. Dijital teknolojilerin benimsenmesinde teknoloji kabul modelinin etkisi belirlenmiştir. Teknoloji kabul modeli, dijital teknolojilerin algılanan fayda düzeyi, algılanan kullanım kolaylığı düzeyi, kullanıma yönelik niyet düzeyinden oluşmaktadır. Belirtilen faktörlerin dijital teknolojilerin kullanılmasına etkisi belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre dijital teknolojilerin kullanılmasında algılanan kullanım kolaylığı ve kullanıma yönelik niyet faktörlerinin doğrudan, algılanan faydanın ise, kullanıma yönelik niyet üzerinden dolaylı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, dijital teknolojileri kullanmak isteyen bireylerin teknoloji kabul modelini benimsemesi gerekmektedir.

İşletmelerin üzerinde durduğu en temel konuların başında dinamik yeteneklerini artırmak yer almaktadır. İşletmelerin dinamik yeteneklerini artırabilmeleri ve rekabet avantajı elde edebilmeleri için teknoloji temelli işletme modellerini benimsemeleri gerekmektedir. Bireylerin kendi öz yeteneklerini geliştirmeleri yanında işletmenin kurumsal süreçler içerisinde yeni teknolojileri işletmenin temel dinamik yeteneği haline dönüştürmesi gerekmektedir. Bu durum Covid 19 pandemisi döneminde kendisini daha fazla hissettirmiştir. Ancak, elde eden sonuçlar önceki çalışmalarla tutarlıdır. Sadece algılanan faydanın doğrudan dijital teknolojilerin kullanımında etkisinin olmadığı, dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Algılanan faydanın etki edebilmesi için kullanıma yönelik niyetin olması gerekmektedir. Pandemi öncesi gerçekleştirilen çalışmalarda teknoloji kabul modelindeki tüm faktörlerin yeni teknolojilerin kullanımında doğrudan etkisi olduğu tespit edilirken, çalışma da farklı olarak pandemi döneminde çalışanların bir teknolojiyi faydalı görmesi ve kullanmaya başlayabilmesi için kullanıma yönelik bir niyetinin olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Çalışma literatüre dijital teknolojilerin adaptasyonunun araştırması açısından katkı sağlamaktadır. Ancak, çalışmanın en önemli sınırlılığı daha geniş çalışan gruplarına anket formu uygulanamamıştır. Ayrıca, teknoloji kabul modeli yanında, diğer teknoloji adaptasyon yöntemlerinin de test edilmesi faydalı olacaktır. Diğer taraftan, çalışma bundan sonra özellikle işlemler yönetimi çalışmalarında dijital teknolojilerin etkisinin araştırılmasına ışık tutmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ågerfalk, P. J. (2020). Artificial intelligence as digital agency. *European Journal of Information Systems*, 29(1), 1-8.
- Alhashmi, S. F., Salloum, S. A., & Mhamdi, C. (2019). Implementing artificial intelligence in the United Arab Emirates healthcare sector: an extended technology acceptance model. *Int. J. Inf. Technol. Lang. Stud*, 3(3), 27-42.
- Alharbi, S. T. (2012). Users' acceptance of cloud computing in Saudi Arabia: an extension of technology acceptance model. *International Journal of Cloud Applications and Computing (IJCAC)*, 2(2), 1-11.
- Amoako-Gyampah, K., & Salam, A. F. (2004). An extension of the technology acceptance model in an ERP implementation environment. *Information & management*, 41(6), 731-745.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organization Behaviour and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Brock, V., & Khan, H. U. (2017). Big data analytics : does organizational factor matters impact technology acceptance ?. *Journal of Big Data*, 4(1), 1-28.
- Dasgupta, S., Granger, M., & McGarry, N. (2002). User acceptance of e-collaboration technology: An extension of the technology acceptance model. *Group Decision and Negotiation*, 11(2), 87-100.
- Davis, F. D. (1985). *A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems : Theory and results*, Unpublished Doctoral Dissertation, Massachusetts Institute of Technology).
- Demir, M, Günaydın, Y, & Demir, Ş. (2020). Koronavirüs (Covid-19) salgınının Türkiye'de turizm üzerindeki öncülleri, etkileri ve sonuçlarının değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(1), 80-107.
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS quarterly*, 39(2), 297-316.
- Fishbein, M., & Azjen, I., (1975). *Belief, attitude, intention and behavior*. Reading, MA: Addison - Wesley.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gao, L., & Bai, X. (2014). A unified perspective on the factors influencing consumer acceptance of internet of things technology. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*. 26 (2), 211-231
- Gefen, D., & Straub, D. W. (1997). Gender differences in the perception and use of e-mail : An extension to the technology acceptance model. *MIS quarterly*, 21 (4), 389-400.

- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS quarterly*, 19 (2), 213-236.
- Gunasekaran, A., Papadopoulos, T., Dubey, R., Wamba, S. F., Childe, S. J., Hazen, B., & Akter, S. (2017). Big data and predictive analytics for supply chain and organizational performance. *Journal of Business Research*, 70, 308-317.
- Ha, S., & Stoel, L. (2009). Consumer e-shopping acceptance : Antecedents in a technology acceptance model. *Journal of Business Research*, 62(5), 565-571.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hu, P. J., Chau, P. Y., Sheng, O. R. L., & Tam, K. Y. (1999). Examining the technology acceptance model using physician acceptance of telemedicine technology. *Journal of management information systems*, 16(2), 91-112.
- Kim, D. Y., Park, J., & Morrison, A. M. (2008). A model of traveller acceptance of mobile technology. *International Journal of Tourism Research*, 10(5), 393-407.
- King, W. R., & He, J. (2006). A meta-analysis of the technology acceptance model. *Information & management*, 43(6), 740-755.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration (ijec)*, 11(4), 1-10.
- Lederer, A. L., Maupin, D. J., Sena, M. P., & Zhuang, Y. (2000). The technology acceptance model and the World Wide Web. *Decision support systems*, 29(3), 269-282.
- Legris, P., Ingham, J., & Collette, P. (2003). Why do people use information technology? A critical review of the technology acceptance model. *Information & management*, 40(3), 191-204.
- Li, Y., Dai, J., & Cui, L. (2020). The impact of digital technologies on economic and environmental performance in the context of industry 4.0: A moderated mediation model. *International Journal of Production Economics*, 229, 107777.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2014). *Management information systems: managing the dijital firms*, International Edition, 13/E. Pearson., England.
- Lu, J., Yu, C. S., Liu, C., & Yao, J. E. (2003). Technology acceptance model for wireless Internet. *Internet Research*. 13(3), 206-222.
- Masrom, M. (2007). Technology acceptance model and e-learning. *Technology*, 21(24), 81.
- Noh, M., Lee, K., Kim, S., ve Garrison, G. (2013). Effects of collectivism on actual s-commerce use and the moderating effect of price consciousness. *Journal of Electronic Commerce Research*, 14 (3), 244-260.
- Okcu, S., Koksalmis, G. H., Basak, E., & Calisir, F. (2019). *Factors affecting intention to use big data tools : An extended technology acceptance model*. In *Industrial Engineering in the Big Data Era* (pp. 401-416). Springer, Cham.
- Oliver, R. L. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *Journal of Marketing Research*, 17(4), 460-469.

- Opitz, N., Langkau, T. F., Schmidt, N. H., & Kolbe, L. M. (2012, January). Technology acceptance of cloud computing : empirical evidence from German IT departments. In *2012 45th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 1593-1602). IEEE.
- Park, E., Cho, Y., Han, J., & Kwon, S. J. (2017). Comprehensive approaches to user acceptance of Internet of Things in a smart home environment. *IEEE Internet of Things Journal*, 4(6), 2342-2350.
- Pavlou, P. A. (2003). Consumer acceptance of electronic commerce : Integrating trust and risk with the technology acceptance model. *International Journal of Electronic Commerce*, 7(3), 101-134.
- Pikkarainen, T., Pikkarainen, K., Karjaluoto, H., & Pahlila, S. (2004). Consumer acceptance of online banking : an extension of the technology acceptance model. *Internet Research*, 14(3), 224-235.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations : modifications of a model for telecommunications*. In *Die diffusion von innovationen in der telekommunikation*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Rüßmann, M., Lorenz, M., Gerbert, P., Waldner, M., Justus, J., Engel, P. ve Harnisch, M. (2015). Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. *Boston Consulting Group*, 9(1), 54-89.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105-115.
- Schwertner, K. (2017). Digital transformation of business. *Trakia Journal of Sciences*, 15(1), 388-393.
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 salgın sürecinde örgütsel değişim : uzaktan/evden çalışma modeli. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
- Soon, K. W. K., Lee, C. A., & Boursier, P. (2016). A study of the determinants affecting adoption of big data using integrated technology acceptance model (TAM) and diffusion of innovation (DOI) in Malaysia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(1), 17-47.
- Tornatzky, L. G., & Fleischer, M. (1990). *The process of technology innovation*. Lexington, MA: Lexington Books, 1990.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y., & Xu, X. (2016). Unified theory of acceptance and use of technology: A synthesis and the road ahead. *Journal of the association for Information Systems*, 17(5), 328-376.
- Verma, S., Bhattacharyya, S. S., & Kumar, S. (2018). An extension of the technology acceptance model in the big data analytics system implementation environment. *Information Processing & Management*, 54(5), 791-806.
- Wang, G., Gunasekaran, A., Ngai, E. W., & Papadopoulos, T. (2016). Big data analytics in logistics and supply chain management : Certain investigations for research and applications. *International Journal of Production Economics*, 176, 98-110.
- Wold, H. (1980). Model construction and evaluation when theoretical knowledge is scarce: Theory and application of partial least squares. In *Evaluation of econometric models* (pp. 47-74). Academic Press. 1980, 47-74

- Wu, J. H., & Wang, S. C. (2005). What drives mobile commerce ? An empirical evaluation of the revised technology acceptance model. *Information & Management*, 42(5), 719-729.
- Ylitalo, J. (2009). *Controlling for common method variance with partial least squares path modeling : A Monte Carlo study*. Research project, Helsinki University of Technology.
- Yoon, H. Y. (2016). User acceptance of mobile library applications in academic libraries : an application of the technology acceptance model. *The Journal of Academic Librarianship*, 42(6), 687-693.
- Zhong, H., & Xiao, J. (2015, September). Apply technology acceptance model with big data analytics and unity game engine. In *2015 6th IEEE International Conference on Software Engineering and Service Science (ICSESS)* (pp. 19-24). IEEE.

PANDEMİ DÖNEMİ YÖNETİM VE PAZARLAMA

Bu kısımda yer alan bölümler, Uluslararası İşletme, İktisat ve Eğitim 2021 (ISBE 2021 International Symposium on Business, Economics & Education) Sempozyumunda sunulan özet bildirilere dayanmaktadır.



YEDİNCİ BÖLÜM

Aşırı İş Yükü ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Covid-19 Korku Düzeyinin Düzenleyici Rolü

Ayşe ASLAN*

* Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 0000-0001-5742-8938 , e-posta: , ayseaslan@sirnak.edu.tr

Azmi YALÇIN*

* Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 00000002-9323-3350, e-posta: azmiyalcin@cu.edu.tr

GİRİŞ

Önemli bir sosyal ve bireysel sorun olarak kabul edilen tükenmişlik olgusuna, nedenlerine ve sonuçlarına (Maslach, 1993, s. 19) son yıllarda özellikle insan kaynakları yönetiminde artan bir ilgi söz konusudur (Leiter ve Maslach, 1988, s. 297). Tükenmişlik üzerine yapılan araştırmaların çoğu, neyin tükenmişliğe neden olduğunu ve kimin tükenmişlik duygusu yaşama riski altında olduğunu belirlemek amacıyla hem durumsal hem de bireysel ilişkilere odaklanmıştır (Leiter ve Maslach, 2009, s. 332).

Tükenmişlik, insan hizmetleri, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi insan odaklı mesleklerde çalışanlar için birincil düzeyde önem taşıyan bir endişe kaynağıdır. Çünkü, bu meslekler, özveri, aşırı iş yükü ve daha fazla çalışma saatleri gerektirmekte ve çalışanlar muhatabı oldukları diğer kişilerle yüksek düzeyde yüz-yüze temas halinde (Maslach ve Leiter, 1997, s. 20) bulunmaktadır. Öte yandan kişiler arası etkileşim sonucu birçok hastalık bulaştığı (Schaller ve Park, 2011, s. 100) aşırıdır. Nitekim, insanlık yaşamı boyunca bulaşıcı hastalıkların bir salgın niteliğine bürünerek toplum sağlığı üzerinde tehdit ve tehlike oluşturduğu dolayısıyla insanlarda korku ve endişenin yayılmasına neden olduğuna ilişkin örneklerin olduğu (Afacan ve Onağ, 2020, s. 203) dile getirilmektedir.

İlk olarak Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde, 2019 yılında ortaya çıkan ve yeni bir salgın olarak nitelendirilen Covid-19 pandemisinin (Arslantaş ve Gürsoy, 2020, s. 159) şiddetli akut solunum sendromu koronavirüs 2 (SARS CoV-2) ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Li vd., 2020, s. 452). Covid-19 pandemisinin, hükümetlerin, toplumların ve bireylerin paniklemesinde, endişelenmesinde (Baykal, 2020, s. 68) ve korkmasında (Arslantaş ve Gürsoy, 2020, s. 158) büyük rol oynadığı görülmektedir.

Covid-19 pandemisinin ülkelerde sağlık, eğitim, ekonomi alanlarında ve politik, yasal, dijital uluslararası ilişkilerinde, sosyal yaşamda ve çalışma hayatında birçok alanı ve süreci radikal bir şekilde etkilemekte ve etkilemeye devam etmektedir (Erer, 2020, s. 846; Atar, Urgan ve Erdoğan, 2020, s. 264). Özellikle koronavirüs (Covid-19) salgınının dünya çapında sağlık

krizine neden olduğu (El-Hage vd., 2020) eğitim alanında da aksamaları (Kara, 2020, s. 28) beraberinde getirdiği göze çarpmaktadır.

Covid-19 salgınının ekonomik ve psikososyal sonuçları, dünya çapında etki alanı geniş ve eşi benzeri görülmemiş bir durum halini almış (Pakpour ve Griffiths, 2020, s. 58) olsa da Covid-19'un psikososyal yönü henüz tam olarak dikkate alınmamıştır (Kaya vd., 2021, s. 41). Covid-19 virüsünün insanlar arasında hızlı bir şekilde yayılması ve ölüm oranlarının da fazla olması (Gashi, 2020, s. 228) nedeniyle, aslında genel olarak, Covid-19 pandemisi ve pandeminin sosyal sonuçları, korku, kaygı, öfke, anksiyete, panik atak, depresyon, uykusuzluk gibi psikolojik sorunların tetiklenmesine veya artmasına (Gashi, 2020, s. 228; Brown vd., 2020, s. 717; Ahorsu vd., 2020, s. 1; Kaya vd., 2021) neden olabilir. Bununla birlikte pandemi dönemlerinde sağlık çalışanlarında enfeksiyon ile ilgili endişe, psikolojik uyumsuzluk, yorgunluk ve tükenmişlik hissi (Koç vd., 2020, s. 88) gibi psikolojik etkiler görülmekte benzer şekilde eğitim veren öğretmenlerde ve akademisyenlerde de etkiler (Kurnaz ve Serçemeli, 2020, s. 266) kendini göstermektedir.

Covid-19'un insanların beden sağlığı üzerinde yarattığı tehditle birlikte psikolojik düzeyde oluşturduğu korku, stres ve travma gibi deneyimlerin, (Ladikli vd., 2020, s. 73) ulusal korkular ve kaygılar tarafından şekillenen Covid-19 sürecinin (Erşen, 2020, s. 60) ve dünya çapında bütün insanlar üzerinde çok derin psikolojik etkiler yaratan (Pakpour ve Griffiths, 2020, s. 58), insanları korkuya sürükleyen Covid-19 sürecinin neden olduğu sonuçların (Özcan, 2020, s. 94) psikolojik açıdan ele alınması zorunlu bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca belirli sosyo-demografik değişkenlere (örn. cinsiyet, yaş, eğitim vb.) göre farklı gruplar arasında belirli şeylere ilişkin korku düzeylerini bilmeden, eğitim ve önleme programlarına ihtiyaç olup olmadığını veya ihtiyaç varsa hangi grupların hedef alınacağını ve tedbirler programlarının nerelerde uygulanacağı bilmek zordur (Pakpour ve Griffiths, 2020, s. 59).

Bu gerekçelerle mevcut araştırmanın amacı çalışanların Covid-19 korku düzeyinin ve aşırı iş yükünün duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini incelemekle birlikte aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasında Covid-19 korku düzeyinin düzenleyici rolünü tespit etmektir. Ayrıca, Covid-19 korku düzeyi, aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik kavramlarını bazı demografik özellikler açısından incelemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN

Tükenmişlik, iş yerinde uzun zamanlardan beri süregelen kişilerarası stres faktörlerine karşı verilen ve uzun sürede gelişen bir tepkidir (Maslach vd., 2001, s. 397; Leiter ve Maslach, 2009, s. 332) ve duygusal tükenmişlik, sinizm (duyarsızlaşma) ve başarısızlık hissi olmak üzere üç boyutla değerlendirilmektedir (Maslach vd., 2001, s. 397). Daha ayrıntılarıyla açıklamak gerekirse, tükenmişlik kavramı, belirli bir kapasiteye sahip insanlar arasında ortaya çıkabilecek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azaldığı hissi ile ilgili bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (akt: Leiter ve Maslach, 1988, s. 297). Tükenmişlik terimi, insanlara yardım eden bireylerden istenen/beklenen aşırı psikolojik ve duygusal taleplerin neden olduğu bir duygusal tükenmişlik durumunu ifade etmektedir (Jackson vd., 1986, s. 630). Maslach'ın (1982, s. 38) iddiasına göre tükenmişliğin çok fazla bilgi ve aşırı iş yükünün olduğu durumlarda meydana geldiği aktarılmaktadır (akt: Friesen ve Sarros, 1989, s. 185).

Tükenmişlik olgusunun kaynağı olarak en çok veya yaygın bir şekilde tartışılan konu aşırı iş yüküdür (Maslach ve Leiter, 2008, s. 500). Aynı zamanda iş hayatının da en çok tartışılan alanlarından biri olarak belirtilen iş yükü kavramı, insan sınırlarını aşan iş talepleri (Leiter ve Maslach, 2004, s. 95) olarak tanımlanmaktadır. İş yükü, kavram itibarıyla çalışanların sorumlu

oldukları iş miktarı ve iş taleplerinin yoğunluğu açısından kendi iş yüklerini ne ölçüde yönetilebilir buldukları hususunu değerlendirmesini (Leiter, 2005, s. 132) kapsamaktadır. Başka bir deyişle iş yükü, bir çalışana yapması için tahsis edilen iş miktarını (Qureshi vd., 2013, s. 766) veya çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işlerin bütünü (Baltacı, 2017, s. 103) ifade etmektedir. İş yükündeki bir uyumsuzluk genellikle aşırı iş yüküne neden olmaktadır ve iş yerinde çalışana yüklenen aşırı iş yükü talebi, çalışanın gücünü (enerjisini) tüketmektedir (Maslach vd., 2001, s. 414). Hem nitel hem de nicel iş yükü, insanların işin taleplerini karşılama kapasitesini tüketerek çalışanların tükenmişlik duygusunu arttırmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008, s. 500).

Covid-19 pandemisinin psikolojik bir yönü olarak nitelendirilen korku (Pakpour ve Griffiths, 2020, s. 58) belirli uyaranlar karşısında aşırı bir şekilde duygusal kaçınma düzeyleriyle ifade edilen olumsuz bir duygu (Harper vd., 2020, s. 3) olarak ifade edilmekte ve tehdit edici uyaranların algılanmasıyla tetiklenen hoş olmayan bir duygusal durum olarak da tanımlanmaktadır (Pakpour ve Griffiths, 2020, s. 59). Kaygı ve korku kelimelerinin her ikisi de yaklaşmakta olan bir tehlikeye karşı verilen bir tepki olması ve duygu açısından birbirine yakın duyguları ifade etmesi (Afacan ve Onağ, 2020, s. 218) gerekçesiyle alanyazın değerlendirilirken Covid-19'a yakalanma kaygısı da bu çalışma kapsamında değerlendirilmiştir.

Sosyal mesafe, izolasyon ve karantina gibi pandemiyle ilgili hususlar ve pandeminin sosyal ve ekonomik sonuçları insanlarda endişe, korku (hastalık kapma, başkalarına bulaştırma korkusu gibi), kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı, üzüntü, uykusuzluk, sinirli olma, gerginlik, çaresizlik, suçluluk, yalnızlık gibi psikolojik tepkilerin tetiklenmesine neden olabilir (Mamun ve Griffiths, 2020; Banerjee, 2020). Psikolojik tepkilerden biri olan korkunun bazı insanlar üzerinde kendi hayatını veya yakınlarını kaybetme korkusu, (Gencer, 2020, s. 1156) gıda temin edememe korkusu, sağlık kurumuna yetişememe ve imkanlarından yararlanamama korkusu vb. (Biçer vd., 2020, s. 217) şeklinde psikolojik etkiler bıraktığı söylenebilmektedir. İnsanların hastalık kapma (enfekte olma) korkusu, bir dizi davranışsal ve psikolojik etkiler yaratabilmektedir (Banerjee, 2020).

İlgili alanyazın incelendiğinde çalışmaların büyük çoğunluğunda iş yükü (artan iş yükü) sürekli bir şekilde duygusal tükenmişlik ile ilişkilendirilmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993, s. 640; Maslach vd., 2001, s. 414; Leiter ve Maslach, 2004, s. 95; Maslach ve Leiter, 2008, s. 500) ve iş yükünün hem stres hem de tükenmişlik üzerinde payı olduğu (Friesen ve Sarros, 1989, s. 185; Esen, 2019) dile getirilmektedir. İş yükünün aşırı/fazla olduğunu düşünen işgörenler duygusal açıdan tükenmiş hissetmektedir (Tayfur ve Arslan, 2012, s. 147; Tekir vd., 2016; Faiz, 2019, s. 28). İlgili alanyazında bu görüşü destekler biçimde aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasında pozitif ilişki olduğunu bulgulayan çalışmalara (Sweeney ve Summers, 2002; Schaufeli ve Bakker, 2004; Bolat, 2011; Tayfur ve Arslan, 2012; Abbas ve Roger, 2013; Van Droogenbroeck vd., 2014; Weigl vd., 2016; Güran ve Güler, 2019; Akçal, 2020; Öztürk ve Erdem, 2020; Yakut vd., 2020; Bozdağın ve Aslan, 2020; Deniz ve Kaya, 2021) rastlamak mümkündür. Yani iş yükünün iş yerinde stres ve duygusal tükenmişliği arttırdığı düşünülebilir. Bununla birlikte Leiter ve Maslach (2004), Maslach ve Leiter (2008); Leiter ve Maslach (2009) Oğuz (2019) ise iş yükü ve tükenmişlik arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide Covid-19 korku düzeyinin düzenleyici rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma amacı ve alanyazın kapsamında oluşturulan araştırma hipotezleri şu şekilde belirtilmiştir:

H1. Aşırı iş yükünün duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif bir etkisi vardır” ve H2. Covid-19 korku düzeyinin, duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezleri desteklenmiştir. H3. Aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü vardır. H4. Aşırı iş yükü demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır. H4a. Aşırı iş yükü cinsiyete göre farklılaşmaktadır. H4b. Aşırı iş yükü medeni duruma göre farklılaşmaktadır. H4c. Aşırı iş yükü yaşa göre farklılaşmaktadır. H4d. Aşırı iş yükü çalışılan mesleğe göre farklılaşmaktadır. H4e. Aşırı iş yükü çalışılan kuruma göre farklılaşmaktadır. H4f. Aşırı iş yükü mesleki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır. H5. Covid-19 korku düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır. H5a. Covid-19 korku düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. H5b. Covid-19 korku düzeyi medeni duruma göre farklılaşmaktadır. H5c. Covid-19 korku düzeyi yaşa göre farklılaşmaktadır. H6d. Covid-19 korku düzeyi mesleğe göre farklılaşmaktadır. H5e. Covid-19 korku düzeyi çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır. H5f. Covid-19 korku düzeyi mesleki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır. H6. Duygusal tükenmişlik düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır. H6a. Duygusal tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. H6b. Duygusal tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre farklılaşmaktadır. H6c. Duygusal tükenmişlik düzeyi yaşa göre farklılaşmaktadır. H6d. Duygusal tükenmişlik düzeyi mesleğe göre farklılaşmaktadır. H6e. Duygusal tükenmişlik düzeyi çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır. H6f. Duygusal tükenmişlik mesleki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma yöntemi olarak nicel analiz yöntemleri benimsenmiş olup bu araştırma tarama türünde bir araştırmadır. Veri toplamada kullanılacak anket formuna ilişkin etik kurul onay belgesi Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etik Kurul Komisyonu’ndan E-48167523-050.06-6919 Sayılı 31.03.2021 tarihli ve 6892 sayılı komisyon kararı ile etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Örneklem/Çalışma Grubu/Katılımcılar

Araştırma evrenini eğitim ve sağlık sektöründe faaliyet gösteren öğretmen, akademisyen, hemşire ve doktorlar oluşturmaktadır. Gerek zaman ve bütçe kısıtları gerekse Covid-19 salgını gibi sınırlılıklar olduğundan söz konusu ana evrene ulaşmak zor olmuştur. Bu gerekçelerle evrenden kolayda ve kartopu örneklem metodu kullanılarak yüz yüze ve online şeklinde anket yöntemiyle 447 veri elde edilmiştir.

Faktör analizi için örneklem büyüklüğünün en az 300 olması önerilmekle (Worthington ve Whittaker, 2006, s. 817) birlikte Kline (2005) ise doğrulayıcı faktör analizi kapsamında, N=örneklem büyüklüğü, q=tahmin edilen parametre olmak üzere; N:q değerlerinin 10:1 ile 20:1 aralığında olması gerektiğini önermektedir (Kline, 2005, s. 111; Hair vd., 2010, s. 101). Mevcut araştırmada değişkenlere ölçmek için 22 parametre kullanılmıştır. Bu çerçevede 447/22= 20,31 olduğu görülmüş ve gerekli şartları sağlamıştır.

Mevcut araştırmaya katılan 447 çalışanın %56,8’ i kadın, %66,2’si evli çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %37,4 ü öğretmen, %26,4’ü akademisyen, %21,7’si hemşire ve %14,5’i doktorları kapsamakta ve çalışanların %75,4’ü devlet, %15,2’si özel sektör, %9,4’ü ise kamu-özel iştirakleri tarafından istihdam edilmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%29,3) 30-35 yaş aralığında, çoğunluğu (%27,7) 6 ile 10 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Katılımcıların Covid-19 korku düzeylerini ölçmek için Ladikli ve arkadaşlarının (2020) Türkçe güvenilirlik ($\alpha = 0,86$) ve geçerliliğini yapmış olduğu 7 maddeli, tek boyutlu ölçek kullanılırken, aşırı iş yükünü ölçmek için Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından uyarlanan ve Erdem ve arkadaşları (2016) tarafından Türkçe'ye çevrilip güvenilirliği yapılan ($\alpha=0,857$) yapılan 5 maddeli, tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Duygusal tükenmişlik kavramını ölçmek için Tümkaya ve arkadaşları (2009) tarafından Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenilirliği ($\alpha=0,91$) yapılan 10 maddeli tek boyutlu ölçüm aracı kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada normal dağılıma uygunluk, güvenilirlik, korelasyon, keşfedici faktör analizi, çoklu bağlantıya yönelik analizler için SPSS 26.00 programı; doğrulayıcı faktör analizi ve hipotez testleri için AMOS 24.00 programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki parametre tahmini için yapısal eşitlik modellemesinde en yaygın (Chou ve Bentler, 1995, s. 38) ve en çok (Hair vd., 2010, s. 636) kullanılan "en yüksek (maksimum) olabilirlik kestirim yöntemi" kullanılmıştır.

BULGULAR

Analiz Öncesi Yapılan Testler, Ölçeklerin Güvenilirlik, Geçerlilik ve Faktör Analizleri

Hipotezleri test etmeden önce değişkenlerin dağılım biçimlerini ortaya çıkarmak için yani tek değişkenli normalliği incelemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 216) bakılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını test etmek için çoklu Ayrıca değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını test etmek için tolerans değeri (TD), varyans artış faktörleri (VIF) ve değişkenler arası korelasyon değerlerine (Çokluk vd., 2012, s. 35) bakılmıştır. Normal dağılıma uygunluk, çoklu bağlantı analizleri ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Normal Dağılıma Uygunluk, Çoklu Bağlantı ve Korelasyon Analizi

Ölçekler	1.	2.	3.	Çarpıklık	Basıklık	TD	VIF
1.Aşırı İş Yükü	1			0,115	0,230	0,824	1,214
2.Covid-19 Korku	0,420**	1		0,115	0,230	0,824	1,214
3.Duygusal Tükenmişlik	0,586**	0,518**	1	0,115	0,230		

p= 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 1 verilerine göre değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında değer aldığından veri setinin normal dağılımdan aşırı derecede sapmadığı (Çokluk, vd., 2012, s. 16) söylenebilmektedir. Ayrıca, tolerans değerlerinin 0,1'den büyük, varyans artış faktörlerinin ise 10'dan küçük olduğu (Mertler ve Vannatta Reinhart, 2017, s. 172), bağımsız değişkenler arasında 0,90'ı aşan bir ilişki olmadığı gerekçesiyle (Hair vd., 2010, s. 197; Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 88) değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçüm araçlarının güvenilirlik, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi ve yapı geçerliliği için yakınsak geçerliliği ölçen (AVE ve CR) ilişkin değerler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçüm Araçlarının Güvenilirlik, Faktör ve Yapı Geçerliliği Analizleri

Değişken	Boyut	Madde	Keşfedici Faktör Yükü	Doğrulayıcı Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha	AVE	CR
Covid-19 Korkusu	Tek boyut	KK4	,846	0,85	% 65,715	0,913	0,572	0,902
		KK7	,836	0,71				
		KK5	,835	0,84				
		KK3	,819	0,67				
		KK6	,786	0,60				
		KK1	,781	0,78				
Covid-19 Korku Ölçeği		KMO= 0,895 $\chi^2= 2055,707$ serbestlik derecesi= 21 p=0,000 (Principal Component Analysis)						
Aşırı İş Yükü	Tek boyut	AIY3	,911	0,94	% 71,763	0,899	0,630	0,893
		AIY2	,884	0,84				
		AIY1	,845	0,76				
		AIY4	,831	0,75				
		AIY5	,756	0,65				
Aşırı İş Yükü Ölçeği		KMO= 0,865 $\chi^2=1428,960$ serbestlik derecesi= 10 p=0,000 (Principal Component Analysis)						
Duygusal Tükenmişlik	Tek boyut	DT6	,908	0,92	% 68,278	0,948	0,640	0,946
		DT4	,893	0,89				
		DT5	,892	0,88				
		DT3	,886	0,87				
		DT10	,838	0,80				
		DT7	,819	0,79				
		DT2	,805	0,76				
		DT8	,797	0,77				
		DT9	,760	0,69				
DT1	,626	0,57						
Duygusal Tükenmişlik Ölçeği KMO= 0,945 $\chi^2= 3860,338$ serbestlik derecesi= 45 p=0,000 (Principal Component Analysis) AVE: Average variance extracted; CR: Composite reliability								

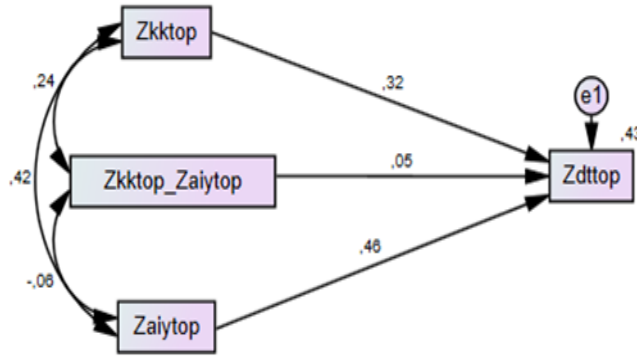
Tablo 2' de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan bütün ölçüm araçlarının KMO değerleri 0,50 ve 0,70' ten (Leech vd., 2005) büyük değerler aldığından veri setinin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Barlett küresellik testine ilişkin Ki-kare değerine ilişkin anlamlılık değeri $p=0.00 < 0,05$ olduğundan veri setinin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği (Çokluk vd., 2012, s. 219) söylenebilmektedir. Keşfedici faktör analizi faktör yüklenim değerleri 0,30-0,40 arası değer minimum kabul edilebilir değer olmakla birlikte genellikle 0,50' den büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Hair vd., 2010, s. 117) ve bütün ölçeklerde faktör yüklenim değerlerinin hepsinde 0,50' den fazla olma şartını sağladığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının faktör yapılarına ilişkin açıklanan varyans değerleri de Hair ve arkadaşlarının (2010) önerdiği %60 değerinden büyük oldukları tespit edilmiştir. Buna göre açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili kavramın iyi ölçüldüğün bir kanıtı olarak (Büyüköztürk, 2002, s. 479) kabul edilebilmektedir. Sonuç olarak model çerçevesinde ele alınan değişkenlerin orijinal ölçeklerine benzer şekilde faktör yapılarına sahip olduğu görülmüştür. Ölçüm araçlarının hepsinde Cronbach Alpha değerlerinin 0,70' ten büyük olduğu gerekçesiyle (Hair vd., 2010, s. 124) ölçeklerin içsel tutarlıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapı geçerliliğinin göstergesi olarak hesaplanan bütün ölçüm araçlarının AVE ve CR değerleri de Hair ve arkadaşlarının (2010, s. 693) belirttiği ($AVE > 0.50$; $CR > 0.70$), Yaşloğlu' nun (2017, s. 82) dile getirdiği ($CR > AV$) kriterleri sağladığı gerekçeleriyle ölçüm araçlarının yapı geçerliliklerini sağladıkları söylenebilmektedir. Doğrulayıcı faktör analizlerinin model uyum indeksleri Tablo 3' tedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Uyum İndeksleri

Referans uyum indeksi	p	χ^2/df	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum	$p>0.05$	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.90	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum	-	$\leq 4-5$	$0.94-0.90$	$0.94-0.90$	>0.90	$0.89-0.85$	$0.05-0.08$
Aşırı İş Yükü Modeli	0,676	0,509	1,001	1,003	1,000	0,999	0,000
Covid-19 Korkusu Modeli	0,000	3,336	0,990	0,976	0,990	0,982	0,072
Duygusal Tükenmişlik Modeli	0,000	2,900	0,985	0,978	0,985	0,964	0,065

Tablo 3' te görüldüğü üzere doğrulayıcı faktör analizlerine ilişkin model uyum indekslerinin bazıları kabul edilebilir uyum değerleri bazıları ise iyi uyum değerleri arasında yer almaktadır (Browne ve Cudeck, 1993). Ölçüm araçlarının gerek literatürde belirtilen özgün faktör yapısı gerekse mevcut araştırmada yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda tespit edilen faktör yapıları doğrulanmıştır.

Aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide Covid-19 korku düzeyinin düzenleyici rolü olup olmadığını saptamak üzere oluşturulan ölüm modeli Şekil 2'de gösterilirken düzenleyici değişken etkisi ve anlamlılık değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.



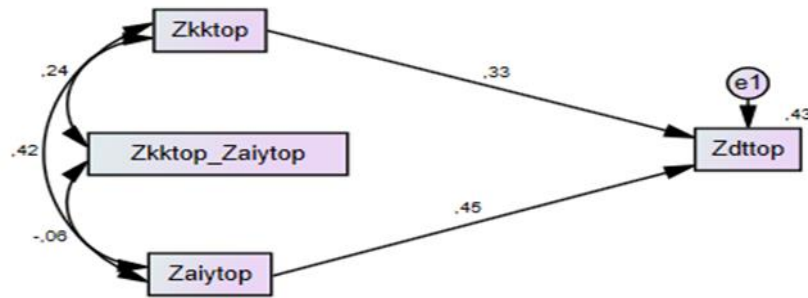
Şekil 2. Covid-19 Korku Düzeyinin Düzenleyici Rolü

Tablo 4. Covid-19 Korku Düzeyinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Etki ve Anlamlılık Düzeyleri

Test edilen yollar	Tahmin	St. Tahmin	St. hata	Z	R ²	P
Zdttop ← Zkktop	0,315	0,315	0,041	7,672	0,435	***
Zdttop ← Zaiytop	0,456	0,456	0,040	11,434	0,435	***
Zdttop ← Zkk*Zaidtop	0,046	0,047	0,037	1,249	0,435	0,212

$p=0,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, düzenleyici değişken etkisi ($Zdttop \leftarrow Zkk*Zaidtop$) olduğunu gösteren yolun istatistiksel olarak anlamsız ($p=0,212>0,05$) olduğu görülmüştür. Bu durumda H3. "Aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü vardır" hipotezi desteklenmemiştir. Böyle bir durumda, anlamlı olmayan yolların modelden sırasıyla çıkarılarak yeniden analiz yapılması (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 109) gerektiğinden ilgili anlamsız yol modelden silinmiş ve analiz tekrar yapılarak Şekil 4' te gösterilirken, değişkenlerin etki ve anlamlılık değerleri Tablo 5'te, model uyum indeksleri ise Tablo 6'da gösterilmiştir.



Şekil 4. Covid-19 korku düzeyinin düzenleyici değişken etkisinin nihai versiyonu

Tablo 5. Nihai Düzenleyici Değişken Modelinde Etki ve Anlamlılık Değerleri

	Test edilen yollar	St. Tahmin	St. hata	Z	R ²	P
Zdttop	← Zkktop	0,330	0,039	8,404	0,433	***
Zdttop	← Zaiytop	0,447	0,039	11,377	0,433	***

Tablo 5' te görüldüğü üzere, Covid 19 korkusunun ($\beta=0,330$; $R^2=0,43$) ve aşırı iş yükünün ($\beta=0,447$; $R^2=0,43$) duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu durumda "H1. Aşırı iş yükünün duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif bir etkisi vardır" ve H2. Covid-19 korku düzeyinin, duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi vardır." hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 6. Düzenleyici değişken Etkisinin Model Uyum İndeksleri

Referans uyum indeksi	p	χ^2/df	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum	$p>0,05$	≤ 3	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum	-	$\leq 4-5$	0,94-0,90	0,94-0,90	$>0,90$	0,89-0,85	0,05-0,08
Düzenleyici Değişken Etkisine İlişkin Model	0,212	1,556	0,999	0,991	0,999	0,998	0,035

Tablo 6'da görüldüğü üzere düzenleyici değişken analizine ilişkin model uyum indekslerinin hepsi iyi uyum değerleri arasında yer almaktadır (Browne ve Cudeck, 1993).

Araştırmada kullanılan değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini saptamak için yapılan t-testi ANOVA analizi Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Modelde Yer Alan Değişkenlerin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

		N	M	S.s	T ve F testi	T testi F testi p	Levene p	Hipotez
Cinsiyet	Kadın	254	3,3378	1,11946	T= 2,573	0,010	0,678	KABUL
	Erkek	193	3,0580	1,16366				
Aşırı İş Yükü	Medeni Durum				T=1,331	0,184	0,072	RED
	Bekar	151	3,3179	1,21024				
	Evli	296	3,1655	1,11021				
	Yaş				F=1,363	0,237	0,051	RED
	18-29 yaş	97	3,0907	1,16727				
	30-35 yaş	131	3,0947	1,08254				
	36-41 yaş	96	3,2729	1,09741				
42-47 yaş	43	3,3023	1,21606					
48-53 yaş	48	3,4208	1,09873					
54 yaş ve üzeri	32	3,5125	1,39486					

		N	M	S.s	T ve F testi	T testi F testi p	Levene p	Hipotez			
Covid-19 Korku Düzeyi	Meslek	Öğretmen	167	2,7820	1,03268	F=23,174	0,000	0,380	KABUL		
		Akademisyen	118	3,2525	1,13783						
		Hemşire	97	3,3608	1,07921						
		Doktor	65	4,0554	1,01459						
	Çalıştığı Kurum	Öğretmen en düşük, akademisyen<doktor			Hemşire <Doktor			F=3,895	0,021	0,732	KABUL
		Devlet	337	3,1567	1,12658						
		Özel	68	3,2324	1,19881						
		Kamu-Özel İştirak	42	3,6762	1,13477						
	Mesleki deneyim	Devlet < kamu-özel iştirak			F=0,875	0,497	0,033	RED			
		1-5 yıl	109	3,0312					1,16275		
6-10 yıl		124	3,2935	1,07973							
11-15 yıl		84	3,2024	1,19335							
16-20 yıl		40	3,3550	0,96767							
21-25 yıl		33	3,3091	1,13147							
26 yıl ve üzeri	57	3,2772	1,30096								
Duygusal Tükenmişlik	Cinsiyet	Kadın	254	2,8847	1,10611	T= 3,259	0,001	0,072	KABUL		
		Erkek	193	2,5500	1,03431						
	Medeni Durum	Bekar	151	2,5771	1,08357	T= -2,275	0,023	0,786	KABUL		
		Evli	296	2,8234	1,08151						
	Yaş	18-29 yaş	97	2,4890	1,03937	F=F=7,830	0,000	0,104	KABUL		
		30-35 yaş	131	2,6260	0,98759						
		36-41 yaş	96	2,6190	1,03715						
		42-47 yaş	43	3,0664	1,22587						
		48-53 yaş	48	2,8839	1,04050						
		54 yaş ve üzeri	32	3,6786	1,10060						
Meslek	Öğretmen	167	2,6091	0,97840	F=2,607	0,051	0,000	RED			
	Akademisyen	118	2,7082	1,08643							
	Hemşire	97	2,8056	0,97855							
	Doktor	65	3,0374	1,42058							
Çalıştığı Kurum	Devlet	337	2,6956	1,05705	F=2,193	0,113	0,211	RED			
	Özel Kamu-Özel İştirak	68	2,9937	1,13199							
Mesleki deneyim	1-5 yıl	109	2,4443	1,02489	F=4,145	0,001	0,618	KABUL			
	6-10 yıl	124	2,7949	1,06020							
	11-15 yıl	84	2,5901	1,05020							
	16-20 yıl	40	2,9429	1,09171							
	21-25 yıl	33	3,0043	1,08061							
	26 yıl ve üzeri	57	3,1128	1,16863							
Cinsiyet	Kadın	254	2,8756	1,19019	T= 2,276	0,023	0,182	KABUL			
	Erkek	193	2,6233	1,12056							
Medeni Durum	Bekar	151	2,7702	1,21198	T=0,046	0,964	0,260	RED			
	Evli	296	2,7649	1,14406							
Yaş	18-29 yaş	97	2,8887	1,22099	F=1,254	0,283	0,368	RED			
	30-35 yaş	131	2,5977	1,12492							
	36-41 yaş	96	2,7479	1,09236							
	42-47 yaş	43	2,9116	1,23793							
48-53 yaş	48	2,7125	1,12734								

	54 yaş ve üzeri	32	3,0313	1,30593					
Meslek	Öğretmen	167	2,5377	1,04643	F=5,937	0,001	Tamhane's T2: öğretmen <hemşire ve doktor	0,005	KABUL
	Akademisyen	118	2,6881	1,18784					
	Hemşire	97	3,0485	1,19784					
	Doktor	65	3,0769	1,24006					
Çalıştığı Kurum	Devlet	337	2,7620	1,16209	F= 0,590	0,555	0,456	RED	
	Özel	68	2,8750	1,15621					
	Kamu-Özel İştirak	42	2,6286	1,22500					
Mesleki deneyim	1-5 yıl	109	2,6037	1,21890	F=0,834	0,526	0,771	RED	
	6-10 yıl	124	2,9056	1,12346					
	11-15 yıl	84	2,8048	1,13519					
	16-20 yıl	40	2,7825	1,14509					
	21-25 yıl	33	2,6788	1,16102					
26 yıl ve üzeri	57	2,7596	1,22356						

P= 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7' de görüldüğü üzere, aşırı iş yükü kavramının Levene testi bulgularına göre cinsiyet ($p=0,678>0,05$); medeni durum ($p= 0,072>0,05$); yaş ($p=0,051>0,05$); meslek ($p=0,380>0,05$), çalıştığı kurum ($p=0,732>0,05$) ilişkin değerler 0,05'ten büyük olduğundan cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek ve çalıştığı kuruma ilişkin grupların varyansları 0,05 önem düzeyinde homojenken (Altunışık vd., 2012, s. 194), mesleki deneyime ($p=0,002<0,05$) ilişkin p değeri 0,05' ten küçük olduğundan mesleki deneyime ilişkin grupların varyansları ise homojen değildir (Altunışık vd., 2012, s. 194). Aşırı iş yükü, cinsiyete ($p= 0,010<0,05$) meslek grubuna ($p=0,000<0,05$), çalıştığı kuruma ($p=0,021<0,05$) ilişkin T testi ve Anova testi p değerleri 0,05' ten küçük olduğundan cinsiyete, meslek grubuna, çalıştığı kuruma göre farklılık gösterirken medeni duruma ($p= 0,184>0,05$), yaş ($0,237>0,05$) ve mesleki deneyim süresine ($p=0,497>0,05$) ilişkin T testine ilişkin p değeri ve Anova p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamsız (Altunışık vd., 2012, s. 194) göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Gruplar arasındaki farklılıkların hangi gruplar arasında görüldüğünü anlamak amacıyla varyanslar homojense Scheffe testi, varyanslar homojen değilse "Tamhane's T2" Post Hoc testi yapılmıştır (Kayri, 2009, s. 56). Buna göre kadınları iş yükü ortalamaları erkeklere göre daha fazlayken aşırı iş yükünün en az olduğu mesleğin öğretmenlik olduğu, ayrıca akademisyenlerin ve hemşirelerin aşırı iş yükü ise doktorlarınkinden daha az olduğu görülmüştür. Ayrıca kamu-özel işbirliği tarafından istihdam edilen çalışanların devlet tarafından istihdam edilenlere göre daha fazla iş yüküne sahip olduğu görülmüştür. Buna göre "H4. Aşırı iş yükü demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır" hipotezi kısmen desteklenmiştir. H4a. Aşırı iş yükü cinsiyete göre farklılaşmaktadır" hipotezi; "H4d. Aşırı iş yükü çalışılan mesleğe göre farklılaşmaktadır" hipotezi ve H4e. Aşırı iş yükü çalışılan kuruma göre farklılaşmaktadır" hipotezleri desteklenmiştir. Ancak, "H4b. Aşırı iş yükü medeni duruma göre farklılaşmaktadır"; "H4c. Aşırı iş yükü yaşa göre farklılaşmaktadır" ve "H4f. Aşırı iş yükü mesleki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır" hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 7 bulgularına göre Covid-19 korku düzeyi kavramının Levene Testi bulgularına göre cinsiyet ($p=0,072>0,05$); medeni durum ($p= 0,786>0,05$); yaş ($p=0,104>0,05$); çalıştığı kurum ($p=0,211>0,05$); mesleki deneyime ilişkin ($p=0,618>0,05$) değerler 0,05'ten büyük olduğundan cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalıştığı kurum ve mesleki deneyime ilişkin grupların varyansları 0,05 önem düzeyinde homojenken (Altunışık vd., 2012, s. 194), meslek ($p=0,002<0,05$) gruplarına ilişkin p değeri 0,05' ten küçük olduğundan meslek gruplarının varyansları homojen değildir

(Altunışık vd., 2012, s. 194). Covid-19 korku düzeyi cinsiyete ($p=0,001<0,05$), medeni duruma ($p=0,023<0,05$); yaşa ($p=0,000<0,05$) ve mesleki deneyim yılına ($0,001<0,05$) göre anlamlı farklılık gösterirken meslek durumunda ($0,051>0,05$), çalıştığı kuruma ($0,113>0,05$) göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Gruplar arası farklılıklara bakıldığında kadınların erkeklere göre Covid-19 korku düzeylerinin daha fazla olduğu, bekarların evlilere göre Covid-19 korku düzeyinin daha az olduğu, 54 yaş ve üzeri çalışanların Covid-19 korku düzeylerinin 18-29 yaş; 30-35 yaş ve 36-41 yaş grubundakilere göre daha fazla olduğu, 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olan çalışanların 26 yıl ve üzeri çalışanlara göre Covid-19 korku düzeylerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. “H5. Covid-19 korku düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır” hipotezi kısmen desteklenmiştir. “H5a. Covid-19 korku düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır” hipotezi, “H5b. Covid-19 korku düzeyi medeni duruma göre farklılaşmaktadır” hipotezi, “H5c. Covid-19 korku düzeyi yaşa göre farklılaşmaktadır” hipotezi ve “H5f. Covid-19 korku düzeyi mesleki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır” hipotezi desteklenirken “H5d. Covid-19 korku düzeyi mesleğe göre farklılaşmaktadır” hipotezi ile “H5e. Covid-19 korku düzeyi çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır” hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 7’ de görüldüğü üzere, duygusal tükenmişlik düzeyi kavramının Levene Testi bulgularına göre medeni durum ($p= 0,964>0,05$); yaş ($p=0,283>0,05$); çalıştığı kurum ($p=0,555>0,05$); mesleki deneyime ilişkin ($p=0,526>0,05$) değerler 0,05’ten büyük olduğundan medeni durum, yaş ve çalıştığı kurum ve mesleki deneyime ilişkin grupların varyansları 0,05 önem düzeyinde homojenken (Altunışık vd., 2012, s. 194), cinsiyet ($p=0,023<0,05$) meslek ($p=0,001<0,05$) gruplarına ilişkin p değeri 0,05’ ten küçük olduğundan cinsiyet ve meslek gruplarının varyansları homojen değildir (Altunışık vd., 2012, s. 194). Duygusal tükenmişlik düzeylerine ilişkin ise cinsiyete ($0,023<0,05$), meslek grubuna ($p=0,001<0,05$) göre farklılaşırken medeni duruma ($p=0,964>0,05$), çalıştığı kuruma ($p=0,555>0,05$), yaş ($0,283>0,05$) ve mesleki deneyim yılına ($0,526>0,05$) göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kadınların erkeklere göre duygusal tükenmişlik düzeyleri erkeklere göre daha fazlayken, öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin hemşirelere ve doktorlara göre daha az olduğu saptanmıştır. H6. Duygusal tükenmişlik düzeyi demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır” hipotezi kısmen desteklenmiştir. “H6a. Duygusal tükenmişlik düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır” ve “H6d. Duygusal tükenmişlik düzeyi mesleğe göre farklılaşmaktadır” hipotezleri desteklenirken “H6b. Duygusal tükenmişlik düzeyi medeni duruma göre farklılaşmaktadır”, “H6c. Duygusal tükenmişlik düzeyi yaşa göre farklılaşmaktadır”, “H6e. Duygusal tükenmişlik düzeyi çalıştığı kuruma göre farklılaşmaktadır”, “H6f. Duygusal tükenmişlik mesleki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır” hipotezleri desteklenmemiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Mevcut çalışmada aşırı iş yükü cinsiyete göre farklılık göstermesi, bazı çalışmalarda (Keser, 2006; Kahraman ve Çelik, 2018; Deniz ve Yıldırım, 2020; Öztürk ve Erdem, 2020) cinsiyete göre farklılık görülmediği için bu çalışmalarla uyumlu değildir. Mevcut çalışmada aşırı iş yükü algısında medeni duruma farklılık saptanmaması alanyazında (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013; Kahraman ve Çelik, 2018; Deniz ve Yıldırım, 2020; Öztürk ve Erdem, 2020) çalışmalarıyla tutarlıdır. Mevcut çalışmada aşırı iş yükü yaşa göre anlamlı farklılık göstermemesi (Keser, 2006; Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013; Öztürk ve Erdem, 2020) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Mevcut çalışmada aşırı iş yükü algısının mesleki deneyim süresine göre anlamlı farklılık göstermemesi Öztürk ve Erdem (2020) çalışmasıyla uyumlu iken Deniz ve Yıldırım (2020) çalışmasıyla uyumlu değildir. Mevcut çalışmada aşırı iş yükü, mesleğe göre farklılık

göstermesi (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013) çalışmasıyla tutarlıdır. Bununla birlikte mevcut araştırmada aşırı iş yükü çalışılan kuruma göre farklılık göstermiştir.

Mevcut araştırmada Covid-19 korku düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermesi, bazı araştırma sonuçlarıyla (Bakioğlu vd., 2020; Paksoy, 2020; Özyürek ve Atalay, 2020; Gencer, 2020; Kul vd., 2020; Türkteyiz vd., 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020; Arpacıoğlu vd., 2021) benzerlik gösterirken cinsiyete göre farklılık göstermeyen bazı araştırma sonuçlarıyla (Kong vd., 2020; Duman, 2020; Gashi 2020; Badahdah vd., 2020) tezatlık oluşturmaktadır. Bu araştırmada Covid-19 korku düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermesi (Türkteyiz vd., 2020; Gencer, 2020) çalışma sonuçlarıyla tutarlıyken medeni duruma göre farklılık olmadığını bulgulayan bazı araştırma sonuçlarıyla (Kong vd., 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020; Çifçi ve Demir, 2020; Badahdah vd., 2020; Arpacıoğlu vd., 2021) örtüşmemektedir. Bu araştırmada Covid-19 korku düzeyi yaşa göre farklılık göstermesi (Özyürek ve Atalay, 2020; Gencer, 2020; Kong vd., 2020) çalışmalarıyla benzerlik gösterirken yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşan bazı çalışmalar (Bakioğlu vd., 2020; Türkteyiz vd., 2020; Gashi, 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020; Badahdah vd., 2020) ile benzerlik göstermemektedir. Bununla birlikte bu çalışmada Covid-19 korku düzeyi mesleki deneyim yılına göre anlamlı farklılık gösterirken meslek durumuna, çalıştığı kuruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut çalışmada duygusal tükenmişlik düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermesi bazı çalışmalarla (Ünal vd., 2001; Budak ve Sürgevil, 2005; Bahar, 2006; Türkmen ve Artuğer, 2011; Helvacı ve Turhan, 2013; Çetin, 2017; Mete vd., 2020) benzer sonuç gösterirken, farklılık göstermediği sonucuna ulaşan bazı çalışmalarla (Barut ve Kalkan, 2002; Pelit ve Türkmen, 2008; Konakay ve Altaş, 2011; Tekir vd., 2016) farklı bir sonuç ortaya konulmuştur. Mevcut çalışmada duygusal tükenmişlik düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermemesi bazı çalışmalarla (Barut ve Kalkan, 2002; Bahar, 2006; Konakay ve Altaş, 2011; Türkmen ve Artuğer, 2011; Helvacı ve Turhan, 2013; Tekir vd., 2016; Çetin, 2017; Öztürk ve Erdem, 2020) tutarlı bir sonuçken medeni duruma göre farklılık gösteren çalışmalarla (Güran ve Güler, 2019; Arpacıoğlu vd., 2021) tutarlı bir sonuç değildir. Bu çalışmada duygusal tükenmişlik düzeyinin yaşa göre farklılık göstermemesi Bahar (2006) ile Tekir ve arkadaşları (2016) çalışmalarıyla benzerlik gösterirken yaşa göre farklılık olduğu sonucuna ulaşan bazı çalışmalarla (Ünal vd., 2001; Barut ve Kalkan, 2002; Türkmen ve Artuğer, 2011; Konakay ve Altaş, 2011; Helvacı ve Turhan, 2013; Öztürk ve Erdem, 2020) farklılık göstermiştir. Mevcut çalışmada duygusal tükenmişlik düzeyinin mesleki deneyim yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemesi (Bahar, 2006; Pelit ve Türkmen, 2008; Çetin, 2017; Öztürk ve Erdem, 2020) çalışmalarıyla uyumlu sonuç iken, mesleki deneyim yılına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşan (Barut ve Kalkan, 2002; Konakay ve Altaş, 2011; Türkmen ve Artuğer, 2011; Naldan vd., 2019) çalışmalarıyla uyumlu bir sonuç değildir. Mevcut çalışmada duygusal tükenmişlik düzeyinin mesleğe göre farklılaşması (Ünal vd., 2001; Helvacı ve Turhan, 2013; Tekir vd., 2016; Naldan vd., 2019) çalışmalarıyla tutarlı bir sonuçken duygusal tükenmişliğin çalışılan kuruma göre farklılaşmadığı sonucu ise alanyazında duygusal tükenmişliğin çalıştığı kuruma göre farklılaştığını gösteren (Pelit ve Türkmen, 2008; Naldan vd., 2019; Mete vd., 2020) çalışmalarla tezat sonuçlar göstermektedir.

İnsan hizmetleri, sağlık hizmetleri ve eğitim gibi insan odaklı mesleklerin gerektirdiği özveri ve aşırı iş yükü tükenmişliğe neden olabilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997, s. 20). Nitekim mevcut araştırma sonucunda da aşırı iş yükü ve çalışanların duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüş ve aşırı iş yükünün duygusal tükenmişlik düzeylerini arttırdığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu alanyazındaki bazı çalışmalar (Friesen ve Sarros, 1989;

Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach vd., 2001; Sweeney ve Summers, 2002; Leiter ve Maslach, 2004; Schaufeli ve Bakker, 2004; Maslach ve Leiter, 2008; Bolat, 2011; Tayfur ve Arslan, 2012; Abbas ve Roger, 2013; Esen, 2019; Van Droogenbroeck vd., 2014; Weigl vd., 2016; Tekir vd., 2016; Faiz, 2019; Güran ve Güler, 2019; Akçal, 2020; Öztürk ve Erdem, 2020; Yakut vd., 2020; Bozdağın ve Aslan, 2020; Deniz ve Kaya, 2021) ile uyumlu/tutarlı sonuçlar gösterirken Leiter ve Maslach (2004), Maslach ve Leiter (2008); Leiter ve Maslach (2009) Oğuz (2019) çalışmalarıyla tezat sonuç ortaya çıkmıştır. Mevcut araştırmada Covid- 19 korku düzeyi ve duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişkinin olması ve Covid-19 korkusunun duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif bir etkisinin olduğuna ilişkin sonuç (Hu vd., 2020; Yakut vd., 2020; Arpacıoğlu vd., 2021) çalışmalarıyla benzer sonuç göstermiştir. Bu çalışmada ayrıca aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide Covid-19 korku düzeyinin düzenleyici rolü olmadığı tespit edilmiştir.

Genel itibariyle bakıldığında mevcut çalışmadan elde edilen sonuçları alanyazında destekleyen sonuçlar olduğu gibi desteklemeyen sonuçların da olduğu tespit edilmiş ve bu araştırma sonuçlarının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında öneri vermek gerekirse, Covid-19'a maruz kalan çalışanların ruh sağlığını geliştirmeye yönelik müdahalelerin derhal uygulanması ve çalışanlara ruh sağlığı ve kriz yönetimi konusunda eğitim verilerek olumsuzlukları önleme ve müdahale stratejilerini güçlendirmesi (El-Hage vd., 2020) gerekmektedir. Bununla birlikte tükenmişlik sendromunu önlemek için bireysel, takım ve kurumsal düzeylerde müdahalelerde bulunmak gerekmektedir (Bradley ve Chahar, 2020). Çünkü, yoğun çalışma ve aşırı çaba gerektiren, çalışma koşullarının kötü ve kazanımın az olduğu mesleklerde tükenmişlik sendromu sıklıkla (Naldan vd. 2019, s. 153) gözlenmektedir. Tükenmişlik sendromuyla baş etme stratejileri olarak çalışanların kendi sınırlarının farkında olması, görevleri öncelik sırasında göre sıralaması, işte görev dağılımı yapması, stres yönetimi ve iletişim ve psikolojik dayanıklılık ile ilgili eğitim alınması (Bradley ve Chahar, 2020) gibi öneriler önem arz etmektedir. Covid-19 salgınının psikososyal sonuçlarına ilişkin etkileri minimum düzeye indirmek için gerekli koruyucu müdahale programlarının çeşitlendirilmesi ve hayata geçirilerek takip edilmesi (Gencer, 2020, s. 1167) çalışanlar arasında farkındalığın artırılması için gerekli eğitimlerin sağlanması önem arz etmektedir.

İleride yapılacak çalışmalarda çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin artmasında etkisi olabilecek değişkenler ve duygusal tükenmişliğin muhtemel sonuçları incelenebilir. Ayrıca Covid-19 korku/kaygı ve risk algısının bu sonuçlardaki aracı veya düzenleyici etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abbas, S. G., & Roger, A. (2013). The impact of work overload and coping mechanisms on different dimensions of stress among university teachers. @ *GRH*, (3), 93-118.
- Afacan, E., & Onağ, Z. (2020). Profesyonel Türk futbolcularının Covid-19 nedeniyle ertelenen maçların başlaması hakkında görüşlerinin incelenmesi: Nitel bir araştırma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 201-221.

- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The fear of Covid-19 scale: development and initial validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-9.
- Akçal, M. (2020). *Mali müşavirlerin aşırı iş yükü algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Alam, M. A. (2016). Techno-Stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*. 50(1), 62-70.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. (Geliştirilmiş 7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arpacıoğlu, M. S., Baltalı, Z., & 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.
- Arstantaş, E. & Gürsoy, H. (2020). Covid-19 üzerine temel sosyal tartışmalar ve Türkiye'nin aldığı tedbirlere ait bir çerçeve. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 158-171.
- Badahdah, A. M., Khamis, F., & Al Mahyijari, N. (2020). The psychological well-being of physicians during Covid-19 outbreak in Oman. *Psychiatry Research*, 289, 113053.
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear of Covid-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14.
- Baltacı, A. (2017). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: Ampirik bir araştırma. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 101-121.
- Banerjee, D. (2020). The COVID-19 outbreak: Crucial role the psychiatrists can play. *Asian Journal of Psychiatry*, 50, 102014.
- Barut, Y. & Kalkan, M. (2002). On Dokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 66-77.
- Baykal, E. (2020). Covid-19 bağlamında psikolojik dayanıklılık, kaygı ve yaşam doyum ilişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 68-80.
- Biçer, İ., Çakmak, C., Demir, H., & Kurt, M. E. (2020). Koronavirüs anksiyete ölçeği kısa formu: Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(Special Issue on COVID 19), 216-225.
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Bozdoğan, S. C., & Aslan, H. (2020). *Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Ankara: İKSAD Publishing House.
- Bradley, M., & Chahar, P. (2020). Burnout of healthcare providers during Covid-19. *System*, 5(9), 10-12.

- Brown, E. E., Kumar, S., Rajji, T. K., Pollock, B. G., & Mulsant, B. H. (2020). Anticipating and mitigating the impact of the COVID-19 pandemic on Alzheimer's disease and related dementias. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 28(7), 712-721.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.
- Chou, C.-P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Eds.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37-55). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çetin, İ. (2017). Otel çalışanlarında tükenmişlik ve tükenmişliğe etki eden faktörler. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 83-95.
- Çifçi, F., Demir, A., (2020). Covid-19 pandemisinde Türk profesyonel futbolcuların Covid-19 korkusu ve kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(ÖS1), 26-38.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Deniz, A. & Kaya, Ç. (2021). Çağrı merkezlerinde iş yükünün işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi. *Journal of Life Economics*, 8(1), 81-92.
- Deniz, M. & Yıldırım, M. (2020). İş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme düzeyine etkisi: Avukatlar üzerinden bir araştırma. *Mecmua*, (9), 199-219.
- Duman, N. (2020). Üniversite öğrencilerinde Covid-19 korkusu ve belirsizliğe tahammülsüzlük. *The Journal of Social Science*, 4(8), 426-437.
- El-Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yrondi, A., Brunault, P., Bienvenu, T., ... & Aouizerate, B. (2020). Health professionals facing the coronavirus disease 2019 (Covid-19) pandemic: What are the mental health risks?. *Encephale*, S73-S80.
- Erdem, H., Kılınç, E., & Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(58), 772-784.
- Erşen, E. (2020). Koronavirüs, küreselleşme ve uluslararası sistem. *İçinde, Covid-19 sonrası küresel sistem: Eski sorunlar, yeni trendler*. (Derleme: Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi, 58-61. Ankara: Matsa Basım Evi.
- Esen, M. (2019). İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Economic & Social Research*, 15(1), 1-13.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.

- Friesen, D., & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 179-188.
- Gashi, F. (2020). Kosova toplumunda Covid-19 korkusu, anksiyete ve bireysel dindarlık üzerine bir araştırma. *Trabzon İlahiyat Dergisi*, 7(2), 227-262.
- Gencer, N. (2020). Pandemi sürecinde bireylerin koronavirüs (Covid-19) korkusu: Çorum örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (4), 1153-1173.
- Göksu, Ö. & Kumcağız, H. (2020). Covid-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479.
- Güran, R., & Güler, B. K. (2019). Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracılık etkisi. *Journal of Research in Economics*, 3(2), 153-176.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*, (Seventh Ed.). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Harper, C. A., Satchell, L. P., Fido, D., & Latzman, R. D. (2020). Functional fear predicts public health compliance in the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14.
- Helvacı, I., & Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.
- Hu, D., Kong, Y., Li, W., Han, Q., Zhang, X., Zhu, L. X., ... & Zhu, J. (2020). Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *E Clinical Medicine*, 24, 100424.
- Imoisili, O.A. (1985). *Task complexity, budget style of evaluating performance and managerial stress: An empirical investigation*. Ph.D. dissertation. University of Pittsburgh.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.
- Kara, E. (2020). Kovid-19 pandemisindeki dezavantajlı gruplar ve sosyal hizmet işgücünün İşlevi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 28-34.
- Kaya, S., Dündar, E., Çakıroğlu, F.P., Uzdil, Z. (2020). Adaptation of the fear of 2019 coronavirus disease (Covid-19) scale to Turkish culture: A validity and reliability study. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 10(1), 40-45.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kılıç, R. & Özafşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.

- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. (2nd ed.), Newyork: Guilford publications.
- Koç, M., Seyran, F., Geniş, B., Şirin, B. & Gürhan, N. (2020). Covid-19'un nedenleri ve kontrolü ile ilişkili algıların sağlık çalışanlarındaki travma sonrası çalışanlarındaki travma sonrası stres bozukluğu üzerine etkisi. Tam Metin Bildiri, *Karadeniz Zirvesi 4. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi*, 81-99.
- Konakay, G., & Altaş, S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, II, 35-71.
- Kong, X., Zheng, K., Tang, M., Kong, F., Zhou, J., Diao, L., ... & Dong, Y. (2020). Prevalence and factors associated with depression and anxiety of hospitalized patients with Covid-19. *MedRxiv*. doi: <https://doi.org/10.1101/2020.03.24.20043075>.
- Kul, A., Demir, R., & Katmer, A. N. (2020). Covid-19 salgını döneminde psikolojik sağlamlığın yordayıcısı olarak yaşam anlamı ve kaygı. *Electronic Turkish Studies*, 15(6), 695-719.
- Kurnaz, E. & Serçemeli, M. (2020). Covid-19 pandemi döneminde akademisyenlerin uzaktan eğitim ve muhasebe eğitimine yönelik bakış açıları üzerine bir araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 262-288.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, G., & Türkkkan, Z. (2020). Kovid-19 korkusu ölçeği'nin Türkçe güvenirlik ve geçerlik çalışması. *International Journal of Social Science*, 3(2), 71-80.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. (Second edition), Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Leiter, M. P. (2005). Perception of risk: An organizational model of occupational risk, burnout, and physical symptoms. *Anxiety, Stress & Coping*, 18(2), 131-144.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewe' & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being* (Vol. 3, pp. 91-134). Oxford, United Kingdom: Elsevier.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Li, P., Fu, J. B., Li, K. F., Liu, J. N., Wang, H. L., Liu, L. J., ... & Yan, J. B. (2020). Transmission of Covid-19 in the terminal stages of the incubation period: A familial cluster. *International Journal of Infectious Diseases*, 96, 452-453.
- Mamun, M. A., & Griffiths, M. D. (2020). First Covid-19 suicide case in Bangladesh due to fear of Covid-19 and xenophobia: Possible suicide prevention strategies. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102073.
- Maslach C. & Leiter M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

- Maslach C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, pp. 19-32, Taylor & Francis, Washington, DC.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mertler, C. A., & Vannatta Reinhart, R. (2017). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. (Sixth edition). New York: Routledge Taylor & Francis.
- Mete, B., Değer, M. S., & Pehlivan, E. (2020). Doktorlarda mesleki tükenmişlik sendromuna çalışma yaşam kalitesinin etkisi. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(2), 94-101.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Naldan, M. E., Karayağmurlu, A., Yayık, M., & Arı, M. A. (2019). Ameliyathanede çalışan sağlık profesyonellerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon. *Selçuk Tıp Dergisi*, 35(3), 152-158.
- Oğuz, R. B. (2019). *Çağrı merkezi çalışanlarının iş yükü-tükenmişlik ilişkisinin sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesi ve iletişim sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Özcan, N. A. (2020). Milli güvenlik sorunu olarak koronavirüs salgını. İçinde *Covid-19 sonrası küresel sistem: Eski sorunlar, yeni trendler*. Derleme: Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi, 92-96. Ankara: Matsa Basım Evi.
- Öztürk, M. A. & Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Özyürek, A., & Atalay, D. (2020). Covid-19 pandemisinde yetişkinlerde yaşamın anlamı ve ölüm kaygısı ile iyilik hali arasındaki ilişkinin incelenmesi. *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 12(46), 458-472.
- Pakpour, A. H., & Griffiths, M. D. (2020). The fear of Covid-19 and its role in preventive behaviors. *Journal of Concurrent Disorders*, 2(1), 58-63.
- Paksoy, H. M. (2020). Covid-19 pandemisi ile oluşan korku ve davranışlara inancın etkisi üzerine bir araştırma: Türkiye örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-155.
- Pelit, E., & Türkmen, F. (2008). Otel işletmeleri işgörenlerinin tükenmişlik düzeyleri: yerli ve yabancı zincir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.

- Schaller, M., & Park, J. H. (2011). The behavioral immune system (and why it matters). *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 99-103.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th edition). Boston: Pearson.
- Tayfur, Ö., & Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. & Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.
- Tümkaya, S., Çam, S. & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonu'nun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Türkmen, F., & Artuğer, S. (2011). Otel işletmeleri işgörenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma (İstanbul ve Ankara illerinin karşılaştırılması). *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 229-254.
- Türktemiz, H., Bayraktar, I., Çobanoğlu, H. O., & Nalbant, Ö. (2020). Spor salonlarında egzersiz yapan sporcuların yeni tip koronavirüse (Covid-19) yakalanma kaygılarının incelenmesi. Tam Metin Bildiri, III. *International Conference on Covid-19 Studies*, Ankara.
- Ünal, S. Karlıdağ, R. & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(2), 113-118.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-109.
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W., & Glaser, J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: A cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1774-1788.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yakut, E., Kuru, Ö., & Güngör, Y. (2020). Sağlık personelinin Covid-19 korkusu ile tükenmişliği arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin etkisinin yapısal eşitlik modeliyle belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(83), 241-262.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel sayı), 74-85.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İşgörenlerde COVID-19 Kaygısı ve Demografik Analiz

Gökdeniz KALKIN*

* Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Dalaman Sivil Havacılık Yüksekokulu,
Havacılık Yönetimi Bölümü,
ORCID No: 0000-0001-9200-5893, gokdenizkalkin@mu.edu.tr

Haluk ERDEM*

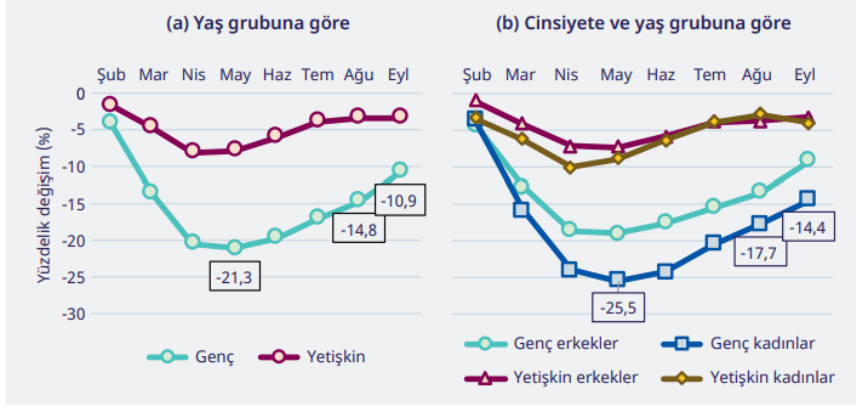
* Milli Savunma Bakanlığı,
ORCID No: 0000-0002-1980-9075, halukerdem4244@gmail.com

GİRİŞ

Aralık 2019 tarihinde Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkıp aylar içerisinde tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19'un (Elbay vd., 2020) hızlı yayılımı, yüksek ölüm oranı ve sosyal yapıya getirdiği zararın (Thombs vd., 2020) diğer küresel salgınlara göre kişisel, duygusal, psikolojik, toplumsal, ekonomik ve kültürel alanda (He ve Harris, 2020) daha yıkıcı etkiler yarattığı görülmektedir. Örneğin, pandeminin risklerini ve etkilerini azaltmak adına yurt dışından dönenlere zorunlu karantinaların uygulanması, işgörenlerin evden çalışması için yapılan düzenlemeler, okulların uzaktan eğitime dönüştürülmesi gibi birçok kısıtlama bireylerin hayatlarına girmiştir (Choi vd., 2020).

Salgın ve beraberinde gelen kısıtlamalar (Collins vd., 2020) müşteri taleplerinin azalması (Akkermans vd., 2020) ve ekonominin gerilemeye başlaması işletmelerin giderek küçülmeleri, çalışanların işten çıkarılmaları ve işsizlikle sonuçlandı ve sonuçlanmaya da devam edecek gibi görünmektedir (Restubog vd., 2020). Pandeminin başlangıcından bu yana işsizlik oranları önemli ölçüde artış göstermektedir (Akkermans vd., 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) salgının çalışma dünyası üzerindeki etkilerine ilişkin son değerlendirmesinde, dünyanın dört bir yanındaki işgörenler için işgücü gelirindeki büyük düşüşün devam ettiğini açıklamıştır (ILO, 2020a). Örneğin, Taylor vd. (2020b) bireylerin sadece sağlıkları ile endişe duymadığını COVID-19 un sosyoekonomik etkileri hakkında da endişe duydıklarını belirtmişlerdir.

Neredeyse tüm dünyaya yayılan kaosun etkileri Türkiye'de de farklı olmamıştır. Pandeminin etkisiyle okullar ve restoranlar kapanırken, yaşlı ve çocukların hareketliliğini azaltmak adına hafta içi ve hafta sonları şehirlerde kısıtlamalara gidilmiştir (ILO, 2020b). Binlerce insan hem teknik, fiziksel ve sosyo-psikolojik açıdan hem de çalışma hayatlarında benzeri görülmemiş zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır (Carnevale ve Hatak, 2020). Özellikle ILO (2021)'nin hazırladığı bir araştırmaya göre, Türkiye'de kadın işgörenler COVID-19'un işgücü piyasası üzerindeki etkilerinden daha fazla etkilenmişlerdir. Nisan 2020 de erkeklerin yaşadığı kayıp oranı %32,5 iken kadınların %38,5'lik bir kayıp yaşamışlardır.



Şekil 1. Türkiye’de İstihdam Kayıplarının Genel Yansıması (ILO, 2021)

TÜİK verilerine dayalı olarak ILO tarafından yapılan bir başka araştırma sonucunda (ILO, 2021); Türkiye’de yaşayan gençlerin (15-24) özellikle Nisan ve Mayıs aylarında %20’yi aşan istihdam kayıpları yaşadıklarını ve Eylül ayına kadar sürdüğünü açıklanmaktadır. Şekil 1 incelendiğinde, ileri yaş grubundan ziyade gençlerin daha çok etkilenen grup arasında olduğu söylenebilmektedir. Genel olarak bakıldığında; özellikle kısa vadeli işsizliğin yol açtığı gelir kaybı ve bireylerin çalışma hayatlarının geleceği hakkında düştükleri belirsizliğin bir başka yansıması ise artan kaygı ve korkulardır (Restubog vd., 2020). Yapılan araştırmalar özellikle işsiz kalmanın, birey için depresyon, kaygı, mide ağrısı ve baş ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklar ve hatta intihar dahil olmak üzere bir dizi stresle ilişkili sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Wanberg, 2012; Farré vd., 2018). Song vd. (2020), virüsün yol açtığı kaos ortamı içerisinde ruh sağlığı açısından en önemli risk faktörünün işsiz kalmak konusunda endişelenme olduğunu açıklamışlardır. Bununla birlikte, bireyler aşırı kaygılı olduklarında, yeteneklerini hafife alma eğiliminde ve yetersizlik hissine kapılmaktadırlar (Yang vd., 2020). Abbas ve Zhiqiang (2020) tarafından verilerinin Çin, Pakistan ve İngiltere’den toplanılarak yapılan araştırma sonucunda, pandemi sırasında 50-65 yaş aralığında bulunan çalışanların herhangi bir tıbbi rahatsızlığı olmamalarına rağmen, ruh sağlıklarının etkilendiğini ve dolayısıyla düşük iş bağlılığının ortaya çıktığı belirtilmiştir. Benzer başka bir araştırma sonucuna göre; bireylerin pandemiden kaynaklı ölüm oranları karşısında endişe ve strese düştüklerini bu durumda işlerine olan bağlılıklarını azalttıklarını ifade edilmiştir (Gaskell, 2020).

Salgın benzeri görülmemiş fiziksel ve ekonomik zorluklar sunmakla beraber yaşanan belirsizlikler ve hasta olma korkusu ile ortaya çıkan kaygının hem birey ve hem de toplum üzerinde endişe verici etkileri olmaktadır (Peteet, 2020). Virüsün yayılmasını kontrol altına almak için; kamusal alanlarda sosyal mesafeyi korumak, maske takmak ve iç/dış mekanlarda toplu insan sayısını azaltmak gibi birçok değişiklik sosyal davranış normlarında önemli değişikliklere neden olmuştur (McKay vd., 2020). COVID-19 salgınına yaygın olarak verilen tepkilerden biri kaygı, depresyon, korku, stres ve uyku sorunları gibi yaşanan sıkıntılardır (Taylor vd., 2020a; Özdin ve Bayram Özdin, 2020). Li vd. (2020), araştırma sonuçlarında anksiyete, depresyon ve kızgınlık gibi olumsuz duyguların arttığını ve inanç, memnuniyet ve mutluluk gibi olumlu duyguların ve yaşam doyumunun azaldığını belirtmişlerdir. Bulaşıcı hastalık salgınlarına verilen psikososyal tepkiler de değişkenlik gösterebilmektedir. Verilen tepkiler kaygı veya stres duygularını içerebilirken ihtiyati tedbirlerin aşırı ve uygunsuz şekilde benimsenmesi de sıkça karşılaşılan bir durumdur (Choi vd., 2020). Sağlık kaygısı, sadece bulaşıcı hastalıklara yakalanma kaygısı ile bireyin algıladığı bedensel duyuların veya değişikliklerin hastalık semptomları olarak yorumlaması ile de ortaya çıkmaktadır (Asmundson ve Taylor, 2020). Bedensel

duyumların algılanması ve yorumlanmasında özellikle medyadan gelen yanlış veya abartılı bilgiler sağlık kaygısını önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Rajkumar, 2020; Jungmann ve Witthöft, 2020). Chen vd. (2020) yapmış olduğu bir araştırma sonucunda; sosyal medyada sıkça paylaşılan koronavirüs ile ilgili komplo teorilerine olan inancın sıkıntı ve kaygıyı artırdığını bununla birlikte iş ve yaşam tatmini üzerinde olumsuz etki yarattığını belirtmişlerdir. Literatür incelendiğinde özellikle kadınların erkeklere oranla daha fazla kaygı duyduğu (Özdin ve Bayram Özdin, 2020; Taylor vd. 2020a; Collins vd. 2020; Almeida, 2020) ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede yapılan bu çalışmada Türkiye’de özel ve kamu sektöründe çalışan işgörenlerin COVID-19 döneminde yaşadığı endişenin boyutu ve bunun demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarını yapmak amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Örnekleme

Araştırma kapsamında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulunun 25.03.2021 tarih ve 112 Sayılı etik onayından sonra yazarların sosyal çevrelerinden istifade ederek elektronik ortamda hazırlanan anket formları sosyal medya platformları (Facebook, Instagram, Whatsapp vb.) aracılığıyla kamu ve özel sektörde istihdam edilen katılımcılara gönderilerek veriler toplanmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Cinsiyet	İstihdam Durumu	Yaş Dağılımı
49,4% Kadın (n=282)	52,4% Kamu sektörü (n=299)	4% 18-24 yaş (n=23)
50,6% Erkek (n=289)	47,6 % Özel sektör (n=272)	31,7% 25-34 yaş (n=181)
		28,9% 35-44 yaş (n=165)
		28% 45-54 yaş (n=160)
		7,4% 54 yaş ve üzeri (n=42)

n= 571

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Lee’nin (2020) geliştirdiği Koronavirüs Endişesi (KE) isimli ölçeğin Türkçe’ye çevrilmiş versiyonu kullanılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek tek boyutta koronavirüs endişesini ölçmektedir ve cevaplar 5’li likert şeklinde (1-Hemen hemen hiç, 2- Nadir, bir veya iki günden az, 3- Birkaç gün, 4- 7 günden fazla, 5-Son iki haftada neredeyse her gün) alınmaktadır.

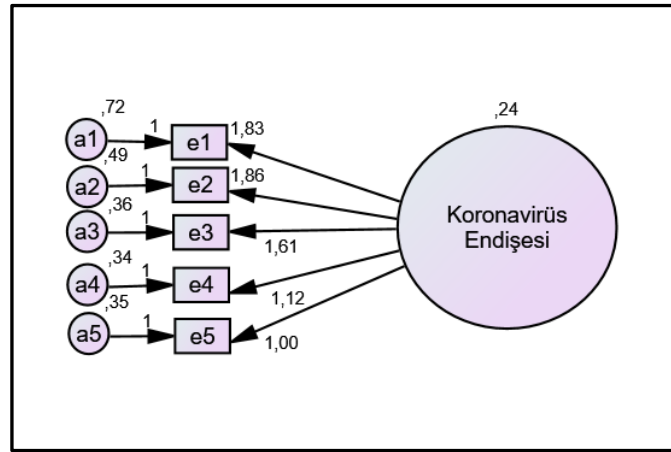
Araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliğini belirleyebilmek amacıyla öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) müteakiben de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. KE ölçeğine ilişkin KFA sonuçları Tablo 2’de, DFA sonuçları Tablo 3’de, DFA faktör yapısı Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. KFA Analiz Sonucu

KMO:0,848		BST (Bartlett'in Küresellik Testi)	Yaklaşık χ^2	SD	P
			1123,120	10	0,000
Faktör	Kod	Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyans (%)
Koronavirüs Endişesi	K1	Koronavirüs hakkındaki haberleri okuduğumda veya dinlediğimde başım dönmüş, sersemlemiş veya bitkin düşmüş gibi hissettim.	0,609	3,11	62,28
	K2	Koronavirüs hakkında düşündüğüm için uykuya dalmada ve uyuma konusunda sorun yaşadım.	0,687		
	K3	Koronavirüs hakkında düşündüğümde veya bilgiye maruz kaldığımda, kendimi felce uğramış veya donmuş hissettim.	0,697		
	K4	Koronavirüs hakkında düşündüğümde veya bilgiye maruz kaldığımda, yemeye olan ilgimi kaybettim.	0,587		
	K5	Koronavirüs hakkında düşündüğümde veya bilgiye maruz kaldığımda, mide bulantısı hissettim veya mide problemi yaşadım.	0,533		

Tablo 3. DFA Analiz Sonucu

Ölçek	Uyum İndeksleri							
	NFI	NNFI	GFI	CFI	AGFI	RMSAE	CMIN/SD	p
Koronavirüs Endişesi	0,973	0,977	0,978	0,977	0,933	0,09	6,130	0,000



Şekil 2. DFA Faktör Yapısı

KFA sonuçları incelendiğinde ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,5'den büyük olduğu, toplam varyansın %62,28'inin tek faktörle açıklanabildiği görülmektedir. Ölçeğin DFA analizleri incelendiğinde uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu kapsamda araştırma çerçevesinde kullanılan ölçeğin geçerli olduğu belirlenmiştir.

KE ölçeğinin güvenilirlik analizi kapsamında iç tutarlılık analizi olarak Cronbah-alpha testi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde $\alpha=0,840$ olarak görülmüştür. Sonuç olarak $\alpha>0,70$ olduğundan ölçeğin güvenilir olduğu neticesine varılmıştır (İslamoğlu ve Alnaçık, 2014).

BULGULAR

Yapılan çalışmada katılımcıların cinsiyet, kamu-özel sektör durumu ve yaş aralıklarına göre koronavirüs endişelerinde farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda t testi ve ANOVA testleri yapılmıştır. Cinsiyet farklılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 4’de, kamu-özel sektör farklılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 5’de, yaş farklılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 4. Kadın-Erkek Koronavirüs Endişesi Farklılıkları T Testi

Cinsiyet Farklılıklarına Göre Koronavirüs Endişesi	Levene Testi				T Testi		
	F	p	t	Sd	p	Ort. fark	Ort. Std.
Kadınlar Ort:1,87 Erkekler Ort:1,48							
Varyansların eşit olduğu varsayımı	18,154	0,000*	6,172	569	0,000*	0,39	0,06
Varyansların eşit olmadığı varsayımı			6,167	542,01	0,000*	0,09	0,06
*p<0,05							

Tablo 5. Kamu-Özel Sektör Koronavirüs Endişesi Farklılıkları T Testi

Kamu-Özel Sektör Farklılıklarına Göre Koronavirüs Endişesi	Levene Testi				T Testi		
	F	p	t	Sd	p	Ort. Fark	Ort. Std.
Kamu Sektörü Ort:1,69 Özel Sektörü Ort:1,65							
Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,187	0,276	0,668	569	0,504	0,04	0,06
Varyansların eşit olmadığı varsayımı			0,671	568,09	0,502	0,04	0,06

Tablo 6. Yaş Farklılıklarına Göre Koronavirüs Endişesi ANOVA Testi

Yaş Farklılıklarına Göre Koronavirüs Endişesi	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3,106	4	0,777	1,263	0,284
Gruplar içi	348,134	566	0,6615		
Toplam	351,240	570			

Tablo 4’deki sonuçlar incelendiğinde kadınların erkeklere göre koronavirüs endişelerinin anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu görülmüştür. Tablo 5 ve Tablo 6’daki sonuçlar incelendiğinde kamu-özel sektör çalışanları arasında ve yaş farklılıklarına göre koronavirüs endişesi açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

SONUÇ

Kuşkusuz, COVID-19 salgını insanlar ve topluluklar için stresli bir ortam yaratmakta ve enfeksiyon korkusu üst sıralarda yer almaktadır (Choi vd., 2020). Hastalık salgınları yalnızca temel yaşam faaliyetlerini bozmakla ve ekonomik büyümeyi engellemekle kalmamakta aynı zamanda bireylerin refahı üzerinde hem akut hem de uzun vadeli etkiler ortaya çıkarabilmektedir (Restubog vd., 2020). Bu çalışmada işgörenlerin COVID-19 a ilişkin kaygılarının demografik açıdan incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde kadınların erkeklere göre koronavirüs endişelerinin anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu görülmüştür. Literatürde yapılmış araştırmalar bu sonucu desteklemektedir (Özdin ve Bayram Özdin, 2020; Taylor vd. 2020a; Collins vd. 2020; Elbay vd. 2020). Makhanova ve Shepberd (2020), kadınların daha fazla COVID-19'a sebebiyet verecek potansiyel patojenlerden kaçındığını (başkasının kullandığı kalemi kullanmama gibi) ve bulaşıcılık algılarının (çevremde bir hastalık varsa, ona yakalanabilirim gibi) daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Schaller (2011) tarafından ortaya konan davranışsal bağışıklık sistem teorisi, doğada bulunan enfeksiyon riski algılandığında bireylerin bu riske karşı duygusal, bilişsel ve davranışsal dürtüler yoluyla yanıt vermesini içeren psikolojik bir süreci açıklamaktadır. Teoriye göre; insanların tiksinti ve kaygı gibi olumsuz duyguları ve kendilerini korumak amaçlı insanlarla temastan kaçınma, sosyal kurallara katı katıya uyma gibi olumsuz bilişsel değerlendirmeleri geliştirmesi muhtemel gözükmemektedir (Liv d., 2020). Özellikle kadın ve erkekler karşılaştırıldığında, kadınlar erkeklere oranla daha fazla tiksiniyor. Bu farklılığın nedenin ise, kadınların bakmakla sorumlu olduğu çocuklarını hastalıklardan uzak tutma içgüdüleri olduğu ileri sürülmektedir (Curtis vd., 2011). Çarpıcı bir araştırma sonucu, hamileliğin özellikle ilk üç aylık döneminde -kadınların bağışıklık sistemlerinin doğal olarak düştüğü dönem- yüksek yabancı düşmanı tavırlar sergilediklerini ortaya koymaktadır (Schaller ve Park, 2011).

Çalışmada katılımcıların yaş farklılıklarına göre bakıldığında koronavirüs endişesi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Literatürde benzer sonuçlar yer alırken (Jungmann ve Witthöft 2020; Khademian vd., 2021) bazı araştırmalar farklı yaş gruplarının farklı kaygı düzeyleri yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Alsharji (2020), genç katılımcıların Kuveyt'teki COVID-19 salgını sırasında daha yüksek düzeyde kaygılı olduklarını belirtmişlerdir. Sebebinin ise, bu nüfus kesiminin genellikle yanlış haberler, doğrulanmamış bilgiler ve söylentilerle boğulmuş olan sosyal medyadan gelen haberlere daha fazla maruz kalması olacağı düşünülmektedir. Hyland vd. (2020) ise, 65 yaş ve üstü bireylerin, 18-34 yaş aralığındaki bireylere göre daha yüksek ölçüde koronavirüs ile ilişkili kaygıya sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmanın bir diğer sonucu ise; kamu-özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Sağlık kaygısında yaşanacak hafif bir artışın bile bireylerin iyi oluşları üzerinde güçlü olumsuz bir etkiye neden olurken (Wilhelmsen, 2012) genel kaygı ve ruh hali ve yaşam kalitesi üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır (Lovas ve Barsky, 2010). Trougakos vd. (2020), 503 işgören üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda COVID-19 sağlık kaygısının, artan duygusal baskılama ve psikolojik ihtiyaçların karşılanmaması nedeniyle bireylerin hem aile hem de çalışma hayatlarında olumsuz etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Choi vd. (2020), araştırma sonucunda COVID-19 tarafından enfekte olma konusunda endişelenme, yeterli sayıda maskeye olmama korkusu ve evde çalışmamaktan duyulan rahatsızlığın ruhsal sağlığını kötüleştirdiğini belirtmişlerdir. Pandemi sırasında işgörenler işsizlik ve maaş kesintileri gibi psikolojik sıkıntıya

neden olabilecek çeşitli kaynak kayıplarıyla karşı karşıya kalmışlardır (Song vd., 2020). Kaynakların korunması teorisi ışığı altında bakıldığında, birey elinde olan asıl veya kilit kaynakları kaybedeceğine ilişkin tehdit hissettiğinde, kaybettiğinde veya büyük çaba göstermesine rağmen o kaynakları elde edemediğinde kendisini stres altında hissetmektedir (Hobfoll vd., 2018). Yaşadığımız pandemi içerisinde hem hastalık kaygısı hem de virüsün beklenmedik yayılımını kontrol altına alabilmek adına alınan sosyal mesafe ve karantina gibi uygulamalar kişisel kaynakları tehdit edebilmektedir (Chang vd., 2021). Elbay vd. (2020) Türkiye’de bulunan sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, işgörenlerin artan kaygılarının sebebinin desteğin yetersiz olmasına ve görevleri sırasında hissettikleri düşük yeterlilik duygularına bağlamışlardır.

ÖNERİLER

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı örgütlerin hastalık kaygısının farkına varmalarının ve kaygıyı azaltma yönünde alacakları önlemlerin hem işgörenler hem de örgütler açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Örneğin Sasaki vd. (2020), virüse karşı işyerlerinde alınan önlemlerin, çalışanların psikolojik sıkıntılarını azalttığını ve iş performansları üzerinde de olumlu etkiler yarattığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Jia vd. (2020) COVID-19’un sebebiyet verdiği ölüm oranlarının çalışanların hem günlük hayatlarını hem de çalışma hayatlarını mental olarak etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışmada hizmetkar liderliğin kaygı oranı yüksek çalışanların işleriyle meşgul olmalarına rehberlik etmede önemli bir faktör olduğunu vurgulamışlardır. Bu nedenle örgütlerin yaşanan zorluklar ve sıkıntılarla başa çıkmada ve işgörenlerinin üretkenliklerini devam ettirebilmelerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan bu çalışmanın bazı sınırlıkları mevcuttur. Bölgesel ve kültürel değişikliklerin yanında demografik olarak katılımcıların eğitim durumu ve çocuk sahibi olup olmadıklarına göre bulgular farklılık gösterebilir. Bu nedenle farklı bölgeler ve kültürlerde yapılacak çalışmaların incelenmesinin ilişkilerin genellenebilmesi adına önemli olduğu ve farklı demografik değişkenlerin COVID-19 kaygısı üzerindeki etkilerinin incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, S. M. & Zhiqiang, L. (2020). COVID-19, mental wellbeing and work engagement: The psychological resilience of senescent workforce. *Research in Business & Social Science*, 9(4), 356-365.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The COVID-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 103434. doi:10.1016/j.jvb.2020.103434
- Almeida, M., Shrestha, A. D., Stojanac, D. & Miller, L. J. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on women's mental health. *Archives of Women's Mental Health*, 23, 741-748
- Alsharji, K. E. (2020). Anxiety and depression during the COVID-19 pandemic in Kuwait: The importance of physical activity. *Middle East Current Psychiatry*, 27(60), 1-8.
- Asmundson, G. J. G. & Taylor, S. (2020). How health anxiety influences responses to viral outbreaks like COVID-19: What all decision-makers, health authorities, and health care professionals need to know. *Journal of Anxiety Disorders*, 102211. doi:10.1016/j.janxdis.2020.102211
- Carnevale, J. B. & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. doi:10.1016/j.jbusres.2020.05.037
- Chang, Y., Chien, C.-R., & Shen, L.-F. (2020). Telecommuting during the coronavirus pandemic: Future time orientation as a mediator between proactive coping and perceived work productivity in two cultural samples. *Personality and Individual Differences*, 171, 110508, 1-6.
- Chen, X., Zhang, S. X., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J. & Ibara, V. G. (2020). Belief in COVID-19 conspiracy theory as a predictor of mental health and well-being of health care workers in Ecuador: Cross-sectional survey study. *JMIR Public Health Surveill*, 6(3), 1-7. doi:10.2196/20737
- Choi, E. P. H., Hui, B. P. H., & Wan, E. Y. F. (2020). Depression and anxiety in Hong Kong during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3740. doi:10.3390/ijerph17103740
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 101-112.
- Curtis, V., de Barra, M., & Aunger, R. (2011). Disgust as an adaptive system for disease avoidance behaviour. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 366(1563), 389-401. doi:10.1098/rstb.2010.0117
- Elbay, R. Y., Kurtuluş, A., Arpacıoğlu, S., & Karadere, E. (2020). Depression, anxiety, stress levels of physicians and associated factors in Covid-19 pandemics. *Psychiatry Research*, 113130. doi:10.1016/j.psychres.2020.113130
- Farré, L., Fasani, F., & Mueller, H. (2020). Feeling useless: the effect of unemployment on mental health in the Great Recession. *IZA Journal of Labor Economics*, 7(8), 1-34.
- Gaskell, A. (2020). The impact of COVID-related stress on employee engagement. *Forbes*. 25.03.2021 tarihinde <https://www.forbes.com/sites/adigaskell/2020/10/27/the-impact-of-covid-related-stress-on-employee-engagement/?sh=3bee6370711b> adresinden alınmıştır.

- He, H. & Harris, L. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy. *Journal of Business Research*, 116, 176-182. doi:10.1016/j.jbusres.2020.05.030
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- International Labour Organization, ILO (2020a). *COVID-19 leads to massive labour income losses worldwide*. 24.03.2021 tarihinde https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_755875/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- International Labour Organization, ILO (2020b). *The impact of the pandemic on employment in Turkey: What would have happened without COVID-19?* 24.03.2021 tarihinde https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_765261/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- International Labour Organization, ILO (2021). *Beyond unemployment: The impact of the pandemic on hours worked in Turkey*. 25.03.2021 tarihinde https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_766572/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- İslamoğlu, A. H. & Alnaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayın.
- Jungmann, S. M. & Witthöft, M. (2020). Health anxiety, cyberchondria, and coping in the current COVID-19 pandemic: Which factors are related to coronavirus anxiety? *Journal of Anxiety Disorders*, 73, 102239. doi:10.1016/j.janxdis.2020.102239
- Khademian, F., Delavari, S., Koohjani, Z. & Khademian Z. (2021). An investigation of depression, anxiety, and stress and its relating factors during COVID-19 pandemic in IRAN. *BMC Public Health*, 21 (275), 1-7.
- Lee, S. A. (2020). Coronavirus anxiety scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. *Death studies*, 44(7), 393-401.
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The impact of COVID-19 epidemic declaration on psychological consequences: A study on active weibo users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2032. doi:10.3390/ijerph17062032
- Lovas D. A. & Barsky, A. J. (2010). Mindfulness-based cognitive therapy for hypochondriasis, or severe health anxiety: A pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 24, 931-935.
- Makhanova, A. & Shepherd, M. A. (2020). Behavioral immune system linked to responses to the threat of COVID-19. *Personality and Individual Differences*, 167, 110221. doi:10.1016/j.paid.2020.110221
- McKay, D., Minaya, C., & Storch, E. A. (2020). Conducting exposure and response prevention treatment for contamination fears during COVID-19: The behavioral immune system impact on clinician approaches to treatment. *Journal of Anxiety Disorders*, 74, 102270. doi:10.1016/j.janxdis.2020.102270
- Meydan C. H. & Şeşen H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Özdin, S. & Bayram Özdin, Ş. (2020). Levels and predictors of anxiety, depression and health anxiety during COVID-19 pandemic in Turkish society: The importance of gender. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 504-511.
- Peteet, J. R. (2020). COVID-19 Anxiety. *Journal of Religion and Health*, 59, 2203-2204.
- Rajkumar, R. P. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 102066. doi:10.1016/j.ajp.2020.102066
- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G., & Wang, L. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 103440. doi:10.1016/j.jvb.2020.103440
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1-6. doi:10.1002/1348-9585.12134
- Schaller, M. (2011). The behavioural immune system and the psychology of human sociality. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 366(1583), 3418-3426. doi:10.1098/rstb.2011.0029
- Schaller, M. & Park, J. H. (2011). The behavioral immune system (and why it matters). *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 99-103. doi:10.1177/0963721411402596
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y. & Li, H. (2020). Mental health and work attitudes among people resuming work during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5059), 1-15. doi:10.3390/ijerph17145059
- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek, M. M., Fergus, T. A., McKay, D., & Asmundson, G. J. G. (2020a). COVID stress syndrome: Concept, structure, and correlates. *Depression and Anxiety*, 37(8), 706-714. doi:10.1002/da.23071
- Taylor, S., Landry, C. A., Paluszek, M. M., Rachor, G. S., & Asmundson, G. J. G. (2020b). Worry, avoidance, and coping during the COVID-19 pandemic: A comprehensive network analysis. *Journal of Anxiety Disorders*, 102327. doi:10.1016/j.janxdis.2020.102327
- Thombs, B. D., Bonardi, O., Rice, D. B., Boruff, J. T., Azar, M., He, et al. (2020). Curating evidence on mental health during COVID-19: A living systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 110113. doi:10.1016/j.jpsychores.2020.110113
- Trougakos, J. P., Chawla, N. & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234-1245.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.
- Wilhelmsen, I. (2012). Hypochondriasis or health anxiety. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (2nd Edition) (pp. 385-391). Elsevier.
- Yang, X., Zhang, M., Kong, L., Wang, Q., & Hong, J. -C. (2020). The effects of scientific self-efficacy and cognitive anxiety on science engagement with the “question-observation-doing-explanation” model during school disruption in COVID-19 pandemic. *Journal of Science Education and Technology*. doi:10.1007/s10956-020-09877-x

DOKUZUNCU BÖLÜM

COVID-19 Pandemisinin Sosyal Medyadaki Yansımaları

Bekir KESKİN*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Görsel İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Bölümü, ORCID: 0000-0001-9552-6272, bekir.keskin@hbv.edu.tr

Zafer ÖZOMAY*

*Marmara Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Basım Teknolojileri Bölümü, ORCID: 0000-0002-7650-733X, ozomay@marmara.edu.tr

GİRİŞ

2019 yılının sonunda Çin’de ortaya çıkan Covid-19 virüsü başlarda daha önce yaşanan kısıtlı salgın hastalıklardan biri olarak görüldü. Virüse karşı önlem alındığı ve kısmi karantinaların uygulandığı belirtilmesine rağmen aradan geçen kısa zamanda virüs büyük bir hızla bütün dünyada yayıldı. Bu süreçte Dünya Sağlık Örgütü tarafından (belki de) genel bir panik oluşmasının engellenmesi amacıyla salgının yerel olduğu belirtildi. Dünya Sağlık örgütü tarafından 30 Ocak 2021 de Covid-19 salgın olarak tanımlandı ve en yüksek seviyede alarm ilan edildi. Bu aşamada dünya genelinde farklı ülkelerde 100 civarında vaka olduğu ve Çin dışında bir ölüm vakası olmadığı belirtilmekteydi. 15 Şubat 2020’de Münih Güvenlik Konferansı’nda DSÖ Genel Direktörü Tedros Adhanom, yanlış bilgilendirmeleri ve bilinmeyenleri kastederek “sadece bir salgınla savaşmıyoruz, bir infodemik ile savaşıyoruz. Sahte haberler bu virüsten daha hızlı ve daha kolay yayılıyor ve aynı derecede tehlikelidir (Münih Güvenlik Konferansı, 2020)” demiştir. Doğru bilgilendirme amacıyla bir platform kurulmuş ve hedef kitlenin daha net ve tek kaynaktan bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. 11 Mart 2020 de Dünya Sağlık Örgütü tarafından Covid-19 pandemi olarak ilan edildi. Mart 2021 itibarıyla Dünya genelinde 130 milyondan fazla insan virüsü kapmış ve 2,8 milyon civarında salgından kaynaklandığı belirtilen ölüm yaşanmıştır. Şu anda yaklaşık 20 milyondan fazla aktif Covid-19 vakası mevcuttur (JHU, 2021; WHO Coronavirus Dashboard, 2021).

DSÖ yetkilileri tarafından virüsün ilk yayıldığı, etki ve semptomları hakkında henüz net bilgilerin bulunmadığı dönemlerde yapılan diğer açıklamalarda salgınlarla birlikte bir bilgi kirliliğinin de yayıldığı, bunun her dönemde yaşanılmasının kaçınılmaz olduğu ifade edilmiştir. Fakat bu salgının farklı olmasının sebebi olarak; sosyal medya fenomeninin yalan ve yanlış bilgilerin salgından hızlı bir biçimde dünya geneline yayılmasına fırsat tanınması konusu özellikle vurgulanmıştır (Hua ve Shaw, 2020).

Covid-19 virüsünün ortaya çıkması ve yayılması sürecinde yaşananlar, insanlığın bilişim çağında bulunması ve teknolojik araçların günlük hayatta yoğun kullanılması sebebiyle çok daha baskın ve önceliklerden farklı bir biçimde yaşanmıştır. Covid-19 salgını ile birlikte “infodemik” (WHO Infodemic, 2021) olarak tanımlanan ve bir diğer salgın olarak kabul edilebilecek yanlış bilgi ve dezenformasyon salgını başladı. Covid-19’un patlamasıyla birlikte ortaya çıkan infodemik sürpriz olmadı. Daha önceden bu alanda yapılan araştırmalar bir sonraki büyük salgının etkilerinin dijital etkileşim ve duygusal bulaşma sayesinde daha da artabileceğini ortaya koymuştu (Larson, 2018). Önceki araştırmalar, insanların sosyal medya aracılığıyla yanlış bilgileri, kanıtlanmış gerçek bilgilerden çok daha fazla paylaştığını gösteriyor (Mheidly ve Fares, 2020).

Salgın sırasında en önemli konuların başında insanların bilgilendirilmesi gelmektedir. Bilgilendirme yapılırken mevcut durumun gerçek bilgilerle ifade edilmesi beklenir. Ayrıca insanların bu salgının önlenmesi konusunda atması gereken adımlar ve alması gereken önlemler acil olarak açıklanması gereken bilgiler arasındadır. Burada en önemli unsurlar arasında zaman ve doğru bilgilendirme kaynakları gelmektedir. Zamanla yarışılan bu dönemde en hızlı biçimde daha fazla insana ulaşılması en büyük zorunluluk olarak görülmektedir.

COVID-19 PANDEMİSİ VE SOSYAL MEDYA

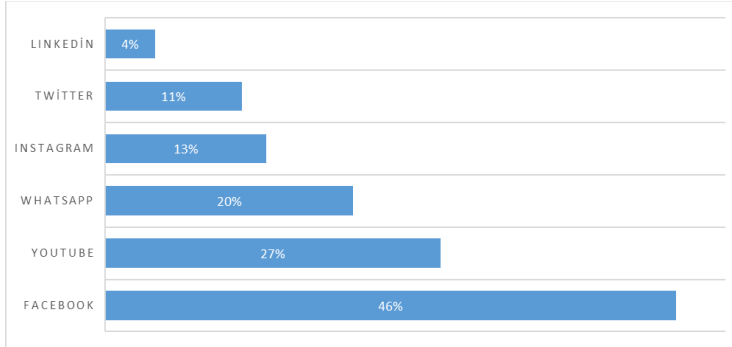
Sosyal Medya Kullanımı

Geleneksel medya olarak da tanımlanan, yazılı ve görsel medya, sansasyonel haberler sunmak uğruna kullandıkları yöntemler ve bu haberlerin verilmiş biçimleri yüzünden sürekli olarak eleştiri almıştır. Buna rağmen geleneksel medyada sunulan haberler sosyal medyaya oranla daha kalıcı ve zaman alıcı bir biçimde üretilirler. Ancak sosyal medya ile birlikte daha dinamik ve çift yönlü bir haberleşme ve iletişim çağı başladı. Anlık olarak bilgi akışı mobil platformlar sayesinde çok daha fazla kullanıcıya ulaşmaktadır. Sosyal medyanın hızlı bilgi akışı, çift yönlü haberleşmeye imkân tanınması, güncellenebilir ve dinamik olması, kişi, kurum ve organizasyonlar tarafından eşit biçimde kullanılabilmesi, haber kaynağının net olmaması bazı durumlarda kargaşa kaynağı olabilmektedir. Bu yönleri sebebiyle bazen kontrolden çıkmaya meyilli olan sosyal medya; politik, ekonomik, sosyal olayların veya eğilimlerin kargaşasını kasıtlı olarak etkilemek için kullanılabilir.

İnsanların kriz durumlarında bilgiye ulaşmak için hangi yöntemleri kullandıkları, hangi bilgilere acilen ulaşmak istedikleri, bu bilgiyi nasıl kullandıkları, hangi davranış değişikliklerinin yaşandığı önemli bir çalışma alanı olarak görülmektedir. Bu bakımdan bilgi kaynağı olarak sosyal medya, sosyal medyada edinilen bilgilerin sebep olduğu davranış değişiklikleri ve yaygın etkileri önemli bir araştırma alanı olarak ele alınmaktadır. Covid-19 salgınında sosyal medyanın yaygın etkileri güçlü bir şekilde tecrübe edilmiştir. Sosyal medyada yayılan anlık bilgiler, insanların davranışlarını güçlü bir şekilde etkileyebilir ve hükümetler tarafından uygulanan karşı önlemlerin etkinliğini değiştirebilir (Cinelli vd., 2020).

Koronavirüs 2019 (COVID-19) salgını insanların günlük hayatını ve algılama şeklini derinlemesine etkileyen küresel bir kriz yarattı. Bulaşma hızı, ölüm riski, bilinmeyenlerle gelmesinin yanı sıra insanların sosyal hayatını da büyük ölçüde değiştirdi. Kapatma, karantinalar ve sosyal mesafe kuralı insanların sevdikleri, dostları ve hatta aileleri arasına mesafeler koydu. Bütün bu olanlar insanların haber alma çabalarını arttırdı ve en önemli haber kaynağı olarak sosyal medyaya olan bağımlılığını büyük oranda arttırdı.

Dünya genelinde farklı ülkelerden internet kullanıcılarına ulaşması bakımından çalışmada "We Are Social" tarafından belli dönemlerde uygulanan anket sonuçlarının paylaşıldığı "Digital 2020" (We Are Social, 2020) verileri kullanılmıştır. Özellikle Covid-19'un sosyal medya kullanımına etkilerinin elde edilmesi bakımından pandeminin patlak verdiği Mart sonrası dönemi en hızlı biçimde yansıtması bakımından Nisan ve Temmuz güncellemeleri ağırlıklı olarak kullanılmıştır (We Are Social, Digital 2020 April; Digital 2020 July). Bu anket dünyanın farklı ülkelerinden 16-64 yaş aralığındaki internet kullanıcılarına uygulanmaktadır. Şekil 1'de Covid-19 sonrası haber alma kaynakları ile ilgili olarak yapılan soruya katılımcıların verdikleri cevaplar görülmektedir.



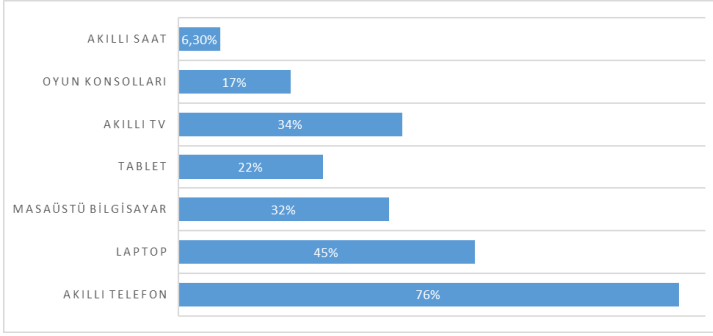
Şekil 1. Sosyal Medya platformlarının haber alma kaynağı olarak kullanımı (We Are Social, Dijital 2020 July)

Temmuz 2020 itibarıyla farklı ülkelerden 16-64 yaş aralığında katılımcılar sosyal medyada günlük ortalama 2 saat 22 dakika harcadıklarını ve ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte ortalama %55'i sosyal medyayı haber alma kaynağı olarak kullandıklarını belirtmiştir. Aynı çalışmada sosyal medyada yayılan haberlerin doğruluğuna güven ile ilgili sorulan soruya Türkiye'den %51 oranında güven duyulduğu belirtilirken, sosyal medya haberlerine güven ortalaması dünya genelinde ortalama alındığında %22 olarak kalmıştır (We Are Social, Dijital 2020 July). Nisan 2020 itibarıyla dünya genelinde 3,81 milyar aktif sosyal medya kullanıcısı bulunmakta olup bunların 3,76 milyarı mobil cihazlardan hesaplarına anlık olarak ulaşabilmektedir. En yaygın kullanılan ilk 5 sosyal medya platformu olarak sırasıyla Facebook, Youtube, Whatsapp, Wechat ve Instagram gelmektedir (We Are Social, Dijital 2020 April).

Covid-19 Pandemisinin Sosyal Medyadaki Yansımaları

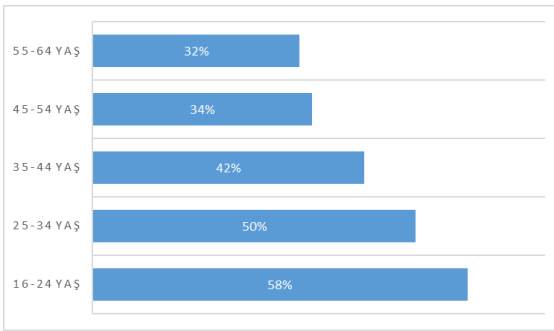
Virüsün ortaya çıkmasından itibaren dünya genelinde bütün sağlık kuruluşları, yetkililer ve uzmanlar sürekli olarak güncel bilgiler vermek üzere çaba gösterdi. Bu çabaların birincil amaçları; farkındalığı arttırmak, endişeyi önlemek, alınması gereken önlemleri duyurmak olmuştur. Sağlık görevlileri, uzmanlar ve yetkililer, web sitelerinde, dergilerde, Facebook, Instagram ve Twitter gibi sosyal medya platformlarında sağlık yönergelerini ve hükümet talimatlarını duyurdu.

Kapatma ve karantinalar insanların hayatlarında büyük değişiklikler meydana getirdi. Bu değişiklikler insanların dijital davranışlarında da açıkça görülmektedir. Mobil cihazlar, sosyal medya ve internet sayesinde milyarlarca insan, normal olmayan bu süreçte yaşanan zorluklarla başa çıkmaya çalışmaktadır. Bütün bu sosyal ve sanal platformlar insanların kilit altında çalışmasına ve sosyalleşmesine yardımcı olarak uzaktan bir çalışma yönteminin daha genele yayılmasına da katkı sunmuştur. Şekil 2'de Covid-19'un başlamasından sonra artan cihaz kullanımı görülmektedir.



Şekil 2. Covid-19'dan sonra artan cihaz kullanımı (We Are Social, Dijital 2020 April)

Covid-19'un patlak vermesinden hemen sonra Nisan 2020 de yapılan araştırmada 16-64 yaş arasındaki bireylere uygulanan ankette kadınların %79'u erkeklerin %74'ü mobil cihazlarla daha fazla zaman geçirdiğini belirtmiştir. Aynı ankete katılanların %47'si sosyal medyada daha fazla zaman geçirdiğini belirtmiştir. Katılımcıların %46'sı mesajlaşma uygulamalarında daha fazla zaman geçirdiğini söylemiştir. Değişen medya alışkanlıklarına dair soruya katılımcıların %23'ü önemli bir miktarda zamanını sosyal medyayı kullanarak geçirdiğini belirtmiştir (We Are Social, Dijital 2020 April). Şekil 3'te Covid-19'un patlak vermesinden sonra son haftalarda sosyal medyada daha fazla zaman geçirdiğini belirten katılımcıların yaş gruplarına göre yüzdeleri verilmiştir.



Şekil 3. Covid-19'dan sonra artan sosyal medya kullanımının yaş gruplarına göre dağılımı (We Are Social, Dijital 2020 April)

Sosyal medyanın hayatlarımıza bu kadar hakim olduğu bir çağda, pandemiyle ilgili yayınlanan tüm paylaşımları takip etmek çok zordur. Yeni koronavirüs hastalığının ortaya çıkmasından sonraki haftalar içinde sosyal medyada, bu hastalığın kökeniyle ilgili yanıltıcı söylentiler ve komplo teorileri, korku çığırkanlığı, ırkçılık gibi yaklaşımlar yaygın bir şekilde görüldü. Yanlış ve yanıltıcı bilgiler, medyada verilen görüntüler büyük bir panik ve korku ortamı yarattı. Sosyal medyadaki bu panik ortamı virüsten daha hızlı bir biçimde yayıldı. Bu süreçte Çinli turistler, Çin restoranları, Çinli görünümlü kişiler, hatta Asya'dan gelen mallar panik ve şüpheyle karşılandı, dışlandı ve ırkçı saldırılara maruz kaldı (Depoux vd., 2020). Medyada verilen haberler firmalar ve bireylerin bu dönemde verdikleri kararları önemli bir biçimde etkilemektedir. Bu kararlara; alışveriş, seyahat, hastalıktan korunmak üzere alınan önlemler vb. birçok günlük ve hatta hayati durumlar örnek olarak verilebilir.

Covid-19 bireylerin hayatları ve davranışları üzerinde de büyük oranda değişikliklere sebep olmuştur. Kapatma ve karantinalar sebebiyle tüketicilerin online alışveriş yapma eğilimleri artmıştır. Nisan 2020 de yapılan ankete göre katılımcıların %47 si online alışverişe daha fazla zaman harcadıklarını belirtmiştir (We Are Social, Dijital 2020 April). Değişen çalışma koşulları

ele alındığında katılımcıların %27'si Covid-19 sonrası dönemde de evden çalışmayı düşündüklerini veya beklediklerini söylemişlerdir (We Are Social, Dijital 2020 July).

Virüsün yayılmasını ve hızını yavaşlatmak en aza indirmek amacıyla, zorunlu ihtiyaç duyulan işletmeler dışında belli sürelerle kapatma kararları ve sokağa çıkma yasakları uygulanmıştır. Ayrıca karantinalar, zorunlu durumlar dışında sosyalleşmenin ertelenmesi, sosyal mesafenin korunması, maske ve dezenfektan kullanımı vb. stratejiler önemle takip edildi. Hükümet yetkilileri tarafından spekülasyonlara ve yanlış bilgilerin yayılmasını önlemek üzere günlük ve haftalık olarak hem sosyal medyada hem de geleneksel medyada canlı yayınlarla bilgilendirmeler yapıldı. Özellikle şeffaf ve doğru bilgilerin elde edilmesi ve yayılması bakımından bu bilgilendirmeler toplum ve ilgili paydaşlar tarafından dikkatle takip edilmektedir. Bu bilgilendirmelerde yetkililer; günlük vaka, iyileşme ve vefat sayılarını halkla paylaşmış ek olarak alınması gereken önlemler üzerinde durulmuştur. Twitter bu süreçte güçlü bir sosyal medya bilgilendirme platformu olarak ortaya çıkmıştır. G7 ülke liderlerinin Covid-19 ile ilgili olarak attıkları tweetleri analiz edildiğinde; tweetlerinin %82,8'inin bilgilendirici, %9,4'ünün moral artırıcı ve %6,9'unun politik olduğu görülmüştür (Mheidly ve Fares, 2020; Rufai ve Bunce, 2020).

Covid-19'un patlak vermesinden sonra sosyal medya üzerinden yayılan haberler iki temel grupta toplanabilir. Bunlardan ilki kötü niyetli birey veya gruplar tarafından belli bir ırk, grup veya siyasiler hedef gösterilerek kaos ortamını körüklemek üzere organize bir biçimde gerçekleştirilen dezenformasyon çalışmalarıdır. Bu grup; Covid-19'un bütün dünyaya yayılmasından sonra sosyal medya üzerinden kötü niyetli bir biçimde; turistler, yasadışı göçmenler ve hatta yöneticileri sorumlu tutan linç kampanyaları düzenlediler. Yine benzer biçimde kriz durumundan faydalanmak isteyen siyasi gruplar, organizasyonlar ve istihbarat örgütleri bu durumdan faydalanmak üzere kaos ortamını körüklediler.

İkinci grupta ise bilinçsiz bir biçimde bilgi paylaşımı yapan, yalan ve yanlış haberlerin yayılmasına sebep olan ve popüler olmak adına herhangi bir bilimsel veriye dayanmadan yapılan açıklamalar gelmektedir. Bu grup hastalığın doğru anlaşılması, önlemlerin alınması ve genele yayılarak hastalığın kontrol altına alınmasına zarar verecek sonuçların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bunların bir kısmı iyi niyetle ortaya çıkmış da olsa gerçek verilere dayanmadığı için bir spekülasyon olmaktan öteye gidememiş ve olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Yanlış bilgilendirme ve dezenformasyonun en etkili olduğu durumlar acil durumlar ve bir bilinmeyenle karşılaştığımız durumlardır. Bu anlarda henüz olay ile ilgili yeterli bir bilgi ve kaynak olmadığı için yalan ve yanlış haberler bu süreçte daha etkili olurlar. Covid-19 örneğinde de görüldüğü üzere kontrolsüz bir biçimde yayılan yalan ve yanlış haberler büyük bir panik ve korku ortamı yaşanmasına veya tam tersine hastalığın çok hafife alınmasına sebep olmuştur. Çin'in Wuhan kentine ait olduğu belirtilerek verilen boş sokaklar, yerde yatan ölmek üzere veya ölü olduğu düşünülen insanlar büyük bir korku ve panikle izlendi. Bu haberler ne olduğu bilinmeyen, insanlara yaşam şansı vermeyen bir canavarla karşı karşıya kalma hissini ve çaresizlik duygusunu körükledi. Bu görüntülerin tam aksine geleneksel medya ve sosyal medya da yayılan hastalığın sadece belli yaş gruplarını etkilediği, gençlere bir etkisinin olmadığını belirten haberler, sadece belli kan gruplarına etkisinin olduğuna yönelik yanlış bilgiler veya belli ırkları etkilediği diğerlerini etkilemediği yönünde çıkan haberler Covid-19 virüsünü küçümseyici ve yanlış yönlendirici haberlere örnekler olarak verilebilir. Sosyal medya platformlarında yayınlanan doğrulanmamış kaynaklar, yanlış sayıda vakayı ve yanlış yönergeleri bildirmede merkez haline gelerek ve antiviral tedaviler olarak onaylanmamış ilaç, yöntem ve tedavilerin

reklam mecraları olarak kullanıldı. Ortaya atılan bu tür yalan ve yanlış bilgiler, halkın büyük bir kesiminin sağlıkla ilgili endişelerinde bir artışa neden olarak kaos, dolandırıcılık ve korkuyla sonuçlandı.

Covid-19 pandemisinin başlangıcı ve yayılması sürecinde ticari, politik, ırkçı birçok söylem ve uygulama ortaya çıkmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yanlış bilgilendirmeyi destekleyenler, salgının ilk aşamalarında karantinalar, yaklaşan hükümet düzenlemeleri ve ekonomik çöküş hakkında mesajlar göndererek yönlendirmeler yaptılar. Hükümet yetkilileri, bölge sakinleri arasındaki korku ve paniği azaltmak için dolaşan hangi metin mesajlarının yanlış olduğunu açıklığa kavuşturmak zorunda kaldı (Collins, 2020). Sıcak su, yılan yağı veya gümüş içmenin ve tütsü yaprakları yakmanın koronavirüsü iyileştireceği iddiaları popüler hale geldi (Brewster, 2020). Amazon gibi büyük e-ticaret sitelerinin koruyucu maskeler için yürüttüğü reklamlar, dünya çapında doğrudan malzemeye ihtiyaç duyulan zamanlarda fiyatları ve tıbbi ekipman istifini artırdı (Palmer, 2020).

Birçok sosyal medya hesabı bilinçli veya bilinçsiz bir biçimde, biyolojik bir silah olarak COVID-19 hakkındaki komplo teorilerini körükledi. Takipçiler vitamin ve diğer tedavi veya koruyucu amaçlı olduğu öne sürülen ürünleri satın almaya yönlendirildi (Marantz, 2020). 5G kablosuz hücresel veri aktarımı teknolojisi Covid-19'un yayılmasıyla ilişkilendirildi (O'Donnell, 2020). Henüz ortada bir aşı olmamasına rağmen aşı karşıtı hareketler salgını bahane ederek sosyal medyada örgütlenerek harekete geçti (WHO Munich Security Conference, 2020). Aşıların bilinçli bir şekilde geç ortaya çıkarıldığı iddiaları öne sürüldü. Aşı pasaportu ve çip iddiaları gündeme geldi.

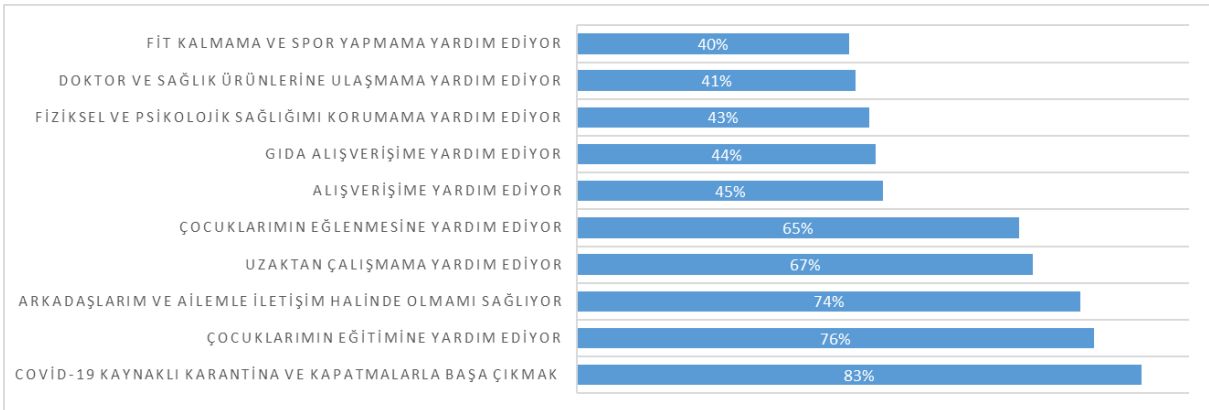
Bazı durumlarda bu yalan haberlerin düzeltilmesi girişimleri bile daha fazla yayılmasına sebep olabilmektedir. Bu gibi durumlarda yalan veya yanlış haberlerin düzeltilmesi yerine bu haberlerin yayıldığı kaynakların belirlenerek durdurulması daha faydalı bir çaba olacaktır. Yaşanan şokun atlatılmasından sonra sosyal medya platformlarının yöneticileri de durumun ciddiyetini kavradılar. Daha fazla yalan haber ve spekülasyona alet olmamak üzere önlem almaya başladılar. Bütün bu olanlardan sonra DSÖ söylentilerin ve yanlış bilgilerin yayılmasını engellemek için Facebook, Twitter, TikTok, Pinterest, YouTube, Google gibi sosyal medya platformları ve arama motoru şirketleriyle yakın çalışacağını duyurdu. Google salgın ile ilgili olarak birincil haber kaynağının DSÖ olduğunu vurgulamaya başladı. Amazon fiyat artırımını yaparak haksız çıkar elde eden hesapları askıya aldı ve yayından kaldırdı. Facebook, Youtube, Twitter gibi platformlar salgın ile ilgili yalan haber ve medikal olarak kanıtlanmamış iddiaların yayılmasını engellemek üzere kısıtlamalar getireceklerini açıkladı. Bilimsel ve tıbbi kuruluşlar Covid-19 a ilişkin araştırmaları desteklemeye başladılar. Bu alanda bilime dayalı araştırmalar ve sonuçları bilimsel dergi ve mecralarda hızlı bir şekilde incelenerek yayınlanmaya başladı (Mheidly ve Fares, 2020).

Pandemi Döneminde Sosyal Medya Kullanımının Avantajları

Salgın döneminde sosyal medya sayesinde etkin ve hızlı bir şekilde iletişim gerçekleşmiştir. Bu süreçte kamu kurumları, işletmeler ve bireyler sosyal medya sayesinde bilgi verme ve edinme, alışveriş, toplantı, araştırma vb. birçok ihtiyacın karşılanmasında sosyal medyayı etkin olarak kullanmıştır. Acil durumlar ve pandemi dönemlerinde sosyal medya kullanımının avantajlarından bazıları şu şekilde sıralanabilir (Lima vd., 2020; Bukhari, 2020; Çerçi vd., 2020):

- Sosyal medyanın esnekliği ve yaygın olması COVID-19 ve benzeri salgınların yayılmasına karşı mücadele için küresel sağlık kuruluşları tarafından önerilen güvenlik önlemlerinin halka duyurulmasında aktif rol oynayabilir.
- Farklı medya platformları ve kitle iletişim kanalları salgının yayılması tehdidine karşı alınması gereken tedbirlerin olumlu örnekler aracılığıyla teşvik edilmesi rolünü üstelenebilir.
- Sosyal medya, Covid-19 vb. salgın dönemlerinde bireylerin sosyal ve fiziksel kısıtlamalarla başa çıkmalarını destekleyici rol üstelenebilir.
- Sosyal medya salgın dönemlerinde belli birey, topluluk veya ırklara karşı ortaya çıkabilecek suçlama, damgalanma, ön yargı, ayrımcılık ve eşitsizlikleri azaltmak için etkili stratejiler geliştirerek olumlu bir rol oynayabilir.
- Sosyal medya platformları halkı doğru bilgi alabilecekleri küresel sağlık örgütlerinin web sayfalarına yönlendirebilir.
- Sosyal medya platformları eğitim için kullanılabilir. Bilimsel faaliyet konferans ve toplantılar bu platformlarda duyurulabilir ve yapılabilir.
- Salgın sırasında sosyal medyanın bir başka ilginç kullanımı da kapalı veya karantina altında olan insanlardan elde edilecek verilerdir. Semptomlar, etkileşimler ve seyahat rotaları hakkındaki bilgilerin tamamı virüsle savaşmak ve nasıl yayıldığını daha iyi anlamak için kullanılabilir.
- Sosyal medya kullanımı başarılı bir kriz yönetiminde önemli bir role sahip olabilir.
- Okurların gündem ile ilgili bilgileri oluşturmasına izin verebilir ve aktif bir şekilde katılımını sağlayarak ihtiyaç sahipleri ile ilgili bilgileri geniş kitlelere ulaşmasını sağlayabilir.

Pandemi döneminde internet bağlantılı teknolojilerin insanların hayatlarında hangi amaçlarla kullanıldığına ve hangi sorunların çözülmesine yardımcı olduğuna dair yapılan araştırmada verilen cevaplar Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Covid-19: Kişilerin başarısına yardım etmede dijital teknolojilerin rolü (We Are Social, Dijital 2020 July)

Pandemi Döneminde Sosyal Medya Kullanımının Dezavantajları

Google akademik platformundan 30 Mart 2021 itibariyle "Covid-19" araması sonucunda 3,800,000 adet sonuç bulunmaktadır ve bilginin bir yıllık süreç içerisinde akademik anlamda büyük bir karşılığı olduğunu göstermektedir. Bu durumu tanımlayabilmek için yıllardır bilinen "Coronavirus" ifadesi ile yapılan araştırma sonucunda 1,350,000 sonuca ulaşılmaktadır. Yine en

çok kullanılan arama motoru olan Google üzerinden yaptığımız Covid-19 arama sonucu "Coronavirus" arama sorusunun 3 katından fazla bir orana yükselmesi bir yıl gibi kısa bir süre içerisinde olmuştur. Bu durum virüsün Çin'de ortaya çıkışından ve pandemi ilan edilmesinden bu yana geçen zaman içinde bilgi tsunamisi etkisi oluşturmaktadır; sosyal medyaya üzerinden aktarılan verilerde ise tsunami etkisinin kat ve kat artmakta olduğu görülmektedir.

Sosyal medyanın günlük hayatta çok fazla kullanılmasının olumsuz yönlerine dair detaylı tartışmalar devam etmektedir. Facebook, Twitter, YouTube, Instagram ve WhatsApp gibi sosyal medya platformları günümüzde bilgi ve haberlerin kamuoyuna yayılmasında en önemli kaynaklardır fakat acil durumlarda yalan ve yanlış bilgilerin gerçeklerden daha hızlı bir biçimde yayılmasına sebep olabilmektedir. Sosyal medya platformlarında hızla yayılan ve bilimsel verilere dayanmayan, yanlış bilgiler halk sağlığını olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahiptir. Hükümetlerin ve sağlık kuruluşlarının salgını önleme çalışmalarına olumsuz etki edebilir. Ayrıca önlem alınmadığı takdirde; ticari, siyasi, dini, ırkçı söylemlerin pompalanması yoluyla ortaya çıkabilecek kötü niyetli yaklaşımlara karşı savunmasız kalınmaktadır.

Salgın Dönemlerinde Sosyal Medya Kullanımına Dair Öneriler

Salgın, doğal afet, iç çatışma vb. durumların sosyal medya platformlarında canlı olarak paylaşıldığı veya kazara da olsa filme alınıp daha sonra viral hale geldiği bir dönemi yaşamaktayız. Bu denli teknolojik ve günlük olarak yaşadığımız bir dönemde haber alma ihtiyacımıza yönelik değişik alternatiflerin ortaya çıkması kaçınılmaz bir gerçekliktir. Bu sebeple böyle bir çağda anlık olayların ve gündemin sosyal platformlarda paylaşılması, tartışılması, konuşulması kaçınılmazdır. Bunun önüne geçmek insanların özgürlüğünün, eleştirel hayatın ve hayatın akışına müdahale etmek demektir. Bu anlamda sosyal medyanın bu gibi durumlarda yasaklanmaktan ziyade etkin bir araç olarak kullanılması daha akılcı ve faydalı olacaktır.

Sosyal medyada etkin bir bilgilendirme ve infodemikten korunmak için atılması gereken adımlar (Mheidly ve Fares, 2020):

- Sosyal medya kullanımına dair kısa ve sıkıcı olmayacak biçimde eğitimler düzenlenebilir.
- Genç ve yetişkinlere yönelik medya okuryazarlığı eğitimlerine ağırlık verilmelidir.
- Halkın doğrudan faydalanabilmesi için tıp uzmanları, bilim adamları ve halk sağlığı personeli ile daha fazla bir araya gelme imkânı sağlanmalıdır.
- Arama motorları aracılığıyla küresel halk sağlığı kuruluşlarının web sitelerini tanıtılmalıdır.
- Halk sağlığı personelinin popüler sosyal medya platformlarındaki hesaplarını doğrulanmalıdır.
- Halk tarafından daha iyi anlaşılabilmesi için halk sağlığı ve tıp uzmanlarının görevlerini tanıtılmalıdır.
- Gönderilen mesajların istenen seviyede hedef kitleye ulaşp ulaşmadığını kontrol etmek için sosyal medya platformlarındaki katılımı takip edilmelidir.
- İnsanların yaşanan süreçten kaynaklı; boş zamanlarını değerlendirmelerine, stresle baş etmelerine, psikolojik sorunlarını gidermelerine yardımcı olacak programlar geliştirilmelidir.
- Halka ulaşmak, dikkatlerini çekmek, anlaşılabilir olmak ve sağlıkla ilgili endişeleri gidermek için empatik bir iletişim tarzı benimsenmelidir.

- Sosyal birlikteliği desteklemek, insanların algılarını anlamak ve davranışlarının sebeplerini görebilmek için diyalog kurmak teşvik edilmelidir.
- Yanlış yönlendirme ve bilgilerle mücadele etmek için kişisel deneyimler sosyal medyada paylaşılabilir.
- Sağlık iletişimi stratejileri farklı sınıf, ırk ve etnik kökenlerden insanlara açıklanırken kendilerinden örnekler ve rol modellerin desteğiyle yapılacak uygulamalar daha faydalı olacaktır.
- Mevcut yanlış algıların duyurulması, doğru davranışların açıklanması için eğitim materyali geliştirilmeli ve kanıtlanmış bilimsel verilerin paylaşımını hızlandırılmalıdır.
- Sağlık iletişiminin araştırma ve geliştirilmesine yapılan yatırım arttırılmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal medya platformları günümüzde bilgi edinme, reklam ve tanıtım, halkla ilişkiler, eğlence vb. çok farklı amaçlarla yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Pandemi sürecinde karantina ve kapatma sebebiyle yaşanan sosyal izolasyonlar sosyal medya kullanımı oranını yükseltmiştir. Sosyal medyada geçirilen zaman daha da artmıştır. Covid-19 pandemisi özelinde pandeminin ortaya çıkması ve yayılması sürecinde olumlu yönde etkin olarak kullanılamamıştır. Pandeminin başlangıç sürecinde gerekli önlemler alınmamış ve sosyal medya platformları kötü niyetli ticari, siyasi ve ırkçı girişimlerin yayılmasına katkı sunmuştur. Bu süreçte yaşanan infodemik büyük bir bilgi kirliliği ve kaos ortamı doğurmuştur.

Sosyal medya, teknoloji çağında hızı ve yaygın kullanıcı kitlesi sebebiyle iki ucu keskin bir bıçak gibidir. Dezavantajları olduğu gibi daha baskın bir biçimde avantajları da bulunmaktadır. Pandemi döneminde sosyal medya kullanımı, kullanıcıların sosyal izolasyon ve getirdiği olumsuz etkileriyle başatmesinde büyük bir destekçisi olmuştur. Toplum sağlığının büyük risk altında olduğu doğal afet, salgın vb. acil durumlarda, yeni bilgilerin hızlı yayılması, tedavi ya da alınan önlemlerin paylaşılmasında sosyal medyanın büyük bir etkisi vardır. Ayrıca farklı bölgelerde yaşanan durumlar ile karşılaştırmaların yapılmasına ve önceden planlanan, gerekli acil durum planlarının uygulanmaya sokulmasına olanak sağlamaktadır. Bu durumlar karşısında farklı ülkeler ya da bölgelerdeki bilgilerin erken alınması sonucunda risk altında olan diğer bölgelerdeki insanların koruma altına alınmasına, karantinaya alınmasına ve gerekli görülürse kapatma kararı alınmasına fayda sağlamaktadır. Salgın sebebiyle sosyal yaşamdan izole olan insanların sosyal hayat ile bağlarının devam etmesine olanak sağlamaktadır. Sosyal medyada acil durumları yönetmekle görevli kurumlar veya küresel sağlık kuruluşlarının tedavi ve yayılmayı önlemeye yönelik bilgilendirmeleri çok büyük kitlelere hızlı bir biçimde ulaşılmasına imkân tanımaktadır. Sahte verilerin oluşturulması, kötümser bilgilerin paylaşılması ve bu bilgilerin yayılmasının da aynı oranda hızlı bir yayılım sergilemesi neticesinde kişilerde depresyona ya da olumsuz ve aşırı düşüncelere sevk edebilmektedir. Yapılması gereken bir diğer önemli görev bu platformların kurucu ve yöneticileri ile birlikte çalışmak ve art niyetli girişimleri engellemektir. Bu nedenle sosyal medya kullanımına dair kullanıcıların özellikle acil durumlar için bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi büyük önem arz etmektedir. Yanlış bilgilerin ve kötümser yaklaşımların önlenmesi amacıyla kullanıcılarda sorumluluk ve acil durum bilinci oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Brewster, T. (2020, March 9). Coronavirus 'cure' claims get ftc warning, so maybe don't drink silver. *Forbes*. Retrieved March 3, 2021, from <https://www.forbes.com/sites/thomasbrewster/2020/03/09/teas-essential-oils-and-drinkingsilver-ftc-warns-about-dubious-coronavirus-cures/#3da43f2e1cba>.
- Bukhari, W. (2020). Role of social media in COVID-19 pandemic. *Int. J. Front Sci.* 4(2), 59-60.
- Cinelli, M., Quattrocioni, W., Galeazzi, A. et al. (2020). The COVID-19 social media infodemic. *Scientific Reports* 10, 16598.
- Collins B. (2020, March 17). False coronavirus rumors surge in 'hidden viral' text messages. *NBC News*. Retrieved March 4, 2021 from <https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/false-coronavirus-rumors-surge-hidden-viral-text-messages-n1160936>.
- Çerçi, Ü.Ö., Canöz, N., Canöz, K. (2020). Covid-19 krizi döneminde bilgilendirme aracı olarak sosyal medya kullanımı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 184-198.
- Depoux, A., Martin, S., Karafillakis, E., Preet, R., Wilder-Smith, A., & Larson, H. (2020). The pandemic of social media panic travels faster than the COVID-19 outbreak. *Journal of Travel Medicine*, 27(3), taaa031.
- Hua, J., Shaw, R. (2020). Corona virus (COVID-19) "infodemic" and emerging issues through a data lens: The case of China. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 2309.
- JHU, Johns Hopkins University and Medicine. Coronavirus resource center: World map. Retrieved March 30, 2021, from <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.
- Larson, H.J. (2018). The biggest pandemic risk? Viral misinformation. *Nature* 562(7726):309. Doi: <https://doi.org/10.1038/d41586-018-07034-4>.
- Lima, D.L., Lopes, MAAAM, Brito, A.M. (2020). Social media: friend or foe in the COVID-19 pandemic? *Clinics (Sao Paulo)* 2020;75, 1953.
- Marantz, A. (2020, March 30). Alex jones's bogus coronavirus cures. *The New Yorker*. Retrieved March 21, 2021, from <https://www.newyorker.com/magazine/2020/04/06/alex-jones-bogus-coronavirus-cures>.
- Mheidly, N., Fares, J. (2020). Leveraging media and health communication strategies to overcome the COVID 19 infodemic. *Journal of Public Health Policy* 41:410-420
- O'Donnell, B. (2020, March 21). Here's why 5G and coronavirus are not connected. USA Today. 2020. Retrieved March 3, 2021, from <https://www.usatoday.com/story/tech/columnist/2020/03/21/did-5-g-cause-coronavirus-covid-19-pandemic/2873731001/>.
- Palmer, A. (2020, March 6). Amazon removes hundreds of thousands of 'high-priced offers' amid coronavirus price gouging. *CNBC*. Retrieved March 2, 2021, from <https://www.cnn.com/2020/03/06/amazon-removes-530000-products-amid-coronavirus-price-gouging.htm>.
- Rufai, SR, Bunce, C. (2020). World leaders' usage of Twitter in response to the COVID-19 pandemic: a content analysis. *Journal of Public Health* 42: 3, 510-516.

We Are Social (2020). Digital 2020: April global statshot report. Retrieved March 3, 2021, from <https://datareportal.com/reports/digital-2020-april-global-statshot> .

We Are Social (2020). Digital 2020: July global statshot report. Retrieved March 3, 2021, from <https://datareportal.com/reports/digital-2020-july-global-statshot>

We Are Social (2020). Digital 2020. Retrieved March 3, 2021, from <https://wearesocial.com/digital-2020> .

WHO, Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Retrieved March 1, 2021, from <https://covid19.who.int/>

WHO, Munich Security Conference, WHO Director Speech (2020). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/munich-security-conference>.

WHO, World Health Organization. Munich Security Conference (2020). Retrieved March 1, 2021, from <https://www.who.int/dg/speeches/detail/munich-security-conference>.

WHO, World Health Organization. Infodemic. Retrieved March 1, 2021, from https://www.who.int/health-topics/infodemic#tab=tab_1

ONUNCU BÖLÜM

Covid-19 Pandemisi Döneminde Türk Sağlık Sektörünün Uluslararası Rekabet Durumunun Porter'ın Elmas Modeli Kapsamında Analizi

Burak ÇETİN*

* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
Polatlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mimarlık ve Şehir Planlama Bölümü
ORCID No: 0000-0002-4252-4828, e-posta: burak.cetin@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Dünya sağlık örgütü sağlık kavramını, sadece hastalık ve/veya sakatlık değil aynı zamanda tamamen fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak iyilik hali olarak tanımlamaktadır (DSÖ, 2020). Küreselleşmenin yeni bir ticari gerçeklik olduğunu savunan Levitt, pazarların standart, hiç olmadığı kadar çekici, geleceğin ve dünyanın büyük bir pazar haline gelip, tüketicilerin zevklerinin birbirine benzediği ve pazarın daha homojen olacağını, iletişim ve teknolojinin gelişmesiyle mal ve hizmetlere ulaşmanın daha kolay olacağı ve ürünlerin standartlaşarak işletmelerin maliyetlerini düşüreceğini savunmaktadır (Levitt, 1983). Günümüze kadar küresel pazar büyük değişim gerçekleştirmiş ve Levitt'i haklı çıkarmıştır. İşletmeler dünyayı küresel bir pazar olarak görmektedirler. Pazarları birbirine teknolojik, ekonomik, politik ve sosyokültürel faktörler yakınlaştırmıştır (Öztürk ve Çavuşgil, 2019, s. 294). Küreselleşme ile sadece işletmelerin tüketicilere kolay ulaşması değil aynı zamanda tüketicilerin bilgiye erişimi de kolaylaşmıştır.

Önemli ekonomik, sosyal ve siyasi değişimler sağlık politikalarını ve sağlık yönetimini uluslararası ve küresel odaklı olmaya teşvik etmiştir. Birbirine bağlı olan bu değişimler, kişilerin, mal ve hizmetlerin, sermayenin, fikirlerin ve sağlık hizmetlerinin yeni fırsatların hareketliliğini gerçekleştirmiştir. Nitekim geniş ölçekte küresel sağlık profesyonelleri, çok uluslu sağlık hizmeti sunucularının hareketliliği, e-sağlık yeniliklerinin gelişmesi ve hasta hareketliliğini etkilemiştir.(Carrera ve Lunt, 2010, s. 469).

Küresel pazar hareketliliğinin artışıyla uluslararası ticaret hacmi de artmıştır. Uluslararası mal ticareti 2019 yılında 18.89 Trilyon \$ olarak gerçekleşmişken, uluslararası hizmet ticareti 2019 yılında 5.898 trilyon \$ seviyesine gerçekleşmiştir. Hizmet ihracatı 3.358 milyar \$ olarak gerçekleşmiştir. En büyük hizmet ihracatı %20 ile telekomünikasyon ve %15 ile finansal hizmetlerdir. Sağlık ile ilgili mal ve hizmet ticareti olan kişisel, kültürel ve rekreasyonel hizmetler ise 2019 yılında %2'lik bir paya sahiptir (Dünya Ticaret Örgütü, 2020, s. 10-13).

Hizmet sektörünün önemi kendisini sağlık hizmetinde de göstermektedir. Sağlık hizmetini kendi ülkesinin dışında başka bir ülkede almak isteyen kişiler medikal turizme katılmaktadır. Medikal turizm, insanların tıbbi, dental ve cerrahi sağlık hizmeti almak ve aynı zamanda tatil

yapmak için denizaşırı ülkelere yaptıkları sık ziyaretler olarak açıklanmaktadır (Connell,2006;1094). Kişileri ikamet ettikleri ülkeler haricinde bir başka ülkede hizmet almaya yönlendiren farklı sebepler vardır. Bu sebepler, maliyet, ulaşılabilirlik, kaliteli bakım, kendi ülkesinde dâhil edilmeyen tedaviler, kısa bekleme süreleridir (Çetin,2017, s. 17-19). Sağlık, yüksek temas düzeyinde ve insan süreçli bir hizmettir. Hizmetin üretimi ve tüketiminin eş zamanlı olması, ayrılamaz olması, stoklanamaz olması özellikleri hizmeti farklılaştıran özelliklerdir (Buckley, vd., 1992, s. 54). Hizmetin ayırt edici özelliklerinde dolayı bireyler sağlık hizmetini alabilmek için ülkeleri dışına medikal turizm altında seyahat etmektedir.

Porter'in elmas modeli kapsamında yapılmış birçok çalışma yer almaktadır. İşletmelerin teknoloji geliştirmelerinin rekabetçi üstünlük elde etmedeki önemli rolü olduğu ortaya çıkmıştır (Narula, 1993). Otomobil ve petrokimya sektöründe yapılan çalışmada altyapının, pazara yakınlığın ve ekonomik gelişmişliğin önemli olduğu ifade edilmektedir (Hodgetts, 1993). Kore kıyafet sektörü üzerine yapılan çalışmada ise endüstrinin gelişmesi uluslararası genişleme ve ortaklığın önemi vurgulanmaktadır (Jin ve Moon, 2006). Mikro, küçük ve orta büyüklükteki ilaç işletmeleri üzerine yapılan çalışmada talep şartlarının, işletme stratejisini, işletme yapısını ve rekabetini etkilediği vurgulanmaktadır (Kharub ve Sharma, 2017). Görüldüğü üzere literatürde sağlık sektörünün uluslararası rekabeti üzerine çalışma yer almamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır. Çalışma *neden Türkiye sağlık sektöründe diğer ülkelerden daha başarılıdır* ana sorusu çerçevesinde incelenmiştir. Ana soru kapsamında çalışma içeriğinde, öncelikle Porter'in elmas modeli hakkında geniş açıklamaya yer verilmektedir. İkinci olarak Türkiye'de sağlık sektörü ve Porter'in elmas modeli kapsamında sağlık sektörü incelenecektir.

PORTER'IN ELMAS MODELİ

Ülkelerin rekabet gücü, endüstrilerin yenilik yapması ve geliştirmesine bağlıdır. İşletmeler dünyadaki rakiplerinin baskısı ve zorlamalarıyla avantaj kazanmaktadır. Küresel rekabetin artmasıyla, daha fazla yaratıcılık, bilginin özümsemesi ve ülkelerin büyümesi gerçekleşmektedir. Rekabet avantajı, ülkelerin değerleri, kültür, ekonomik yapı, kurumlar ve tarihsel bağlarla başarılı olmaktadır (Porter, 1990, s. 75).

Birçok çalışmaya konu olan Porter'in elmas modeli, işletmelerin uluslararası alanda rekabet üstünlüklerini belirlemeye yönelik kavramsal çerçeve çizmektedir.

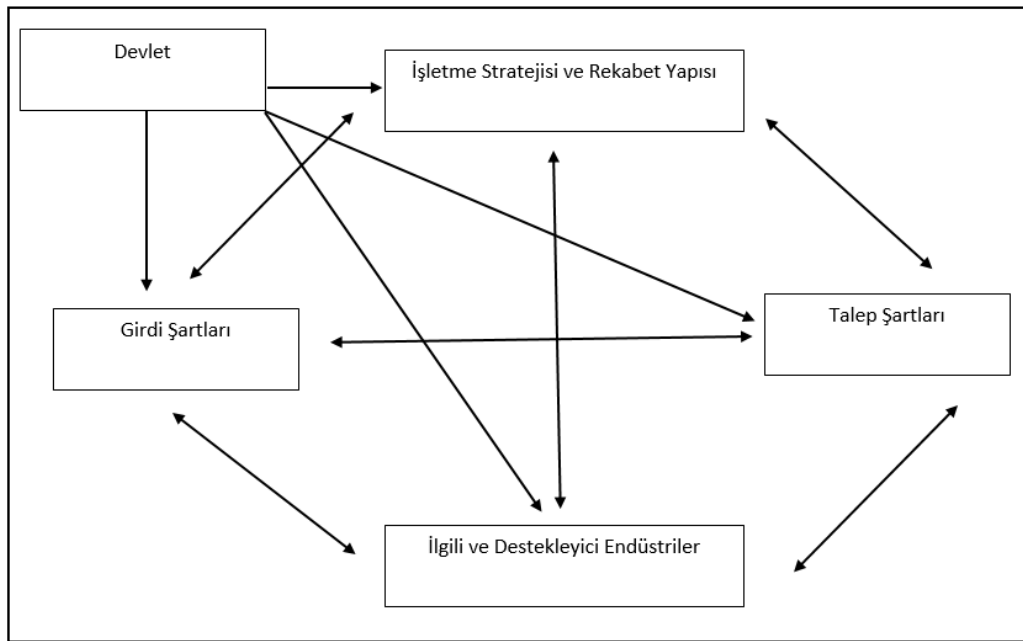
Porter'in elmas modeli, ulusal rekabet avantajlarının belirleyicilerini sistematik olarak ortaya koymak için küresel rekabetin unsurlarını bir sistem yaklaşımı içinde analiz etmektedir (Bulu, Eraslan ve Kaya, 2006, s. 53).

Ulusların rekabetçi avantajlarında, ilk olarak Porter farklı sektörlerin, rekabetçi avantajın farklı kaynaklara sahip olabildiğini farz eder. İkinci olarak birçok firma küresel pazarlarda işletilirken, bu işletmeler rekabetçi avantajda yurt içi değişimlerden etkilenmez, çünkü firmalar ürün ve süreç geliştirme ve bunları özel becerilerle tesis etmekte zorunludurlar. Üçüncü olarak, firmalar aşamalı veya hamle yaparak sürekli yenilik yapmalıdırlar. Bunun aracılığı ile de firmalar rekabet avantajını destekler ve kazanç sağlarlar. Bu yüzden rekabetçi ilerlemenin ve yeniliğin incelenmeye ihtiyaç duyulduğu zaman yerel ulusun rolü teşvik yönündedir. Son olarak Porter rekabet edilebilirlik konumunda firmaların yeni pazarlara erken hareket ederek bu pazarlara saldırganca girmeleri buralarda erken rekabetçi avantajlar sağlanması gerektiğini ortaya atmıştır. (Pamuksuz, 2001, s. 44)

Porter, elmas modelini dört ana başlığa bağlamaktadır. Elmas'ın dört köşesini temsil eden bu başlıklar:

- *Girdi Şartları*: Üretimdeki nitelikli iş gücü şartları,
- *Talep Şartları*: Mal ve hizmete olan yurtiçi pazarın talep,
- *İlgili ve Destekleyici Sektörler*: Uluslararası rekabette, işletmeyi destekleyecek yan endüstri kollarının olması,
- *İşletme Stratejisi, Yapısı ve Rekabet Durumu*: İşletmenin nasıl kurulduğunu, organizasyon yapısı ve yönetildiği ve hatta yurtiçi pazardaki rekabet durumunu açıklamaktadır (Porter, 1990, s. 78).

Porter'ın elmas modeli şekil-1'de gösterilmektedir.



Şekil-1: Porter Elmas Modeli (Porter, 1990, s. 127)

Porter, dört başlık ile hem içsel olarak, işletmenin stratejisi, organizasyon yapısı ve yönetim yapısı, sahip olduğu nitelikli iş gücü, hem de dışsal olarak, rekabet çevresi, destekleyen yan sektörleri bir bütün halinde ele almıştır. Dört başlık ayrıntısıyla aşağıda açıklanmaktadır (Porter, 1990, s. 79-83):

Girdi Şartları: Gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerin belirli endüstrileri yaratması üretimde önemli bir faktördür. Üretimin en önemli faktörü sürdürülebilir ve zor yatırımları içeren uzmanlık gerektiren sektörlerdir. Temel faktörler olan işgücü, hammaddeye yakınlık bilgi yoğun endüstrilerde üstünlük oluşturmamaktadır. İşletmeler, kolay ulaşılabilir stratejiler yoluyla veya teknolojiler ile başarıya ulaşmıştır. Belirli sektörlerde uzmanlaşma ve bu sektörleri destekleme uluslararası rekabette üstünlük sağlamaktadır. Porter, girdi şartlarını temel ve üstün şartlar olarak sınıflandırmaktadır. Temel şartlar, işgücü, hammadde, iklim, lokasyon olarak örneklendirilirken, üstün şartlar olarak yetişmiş bilim insanları, mühendisler, mühendisliklere sahip olma, yüksek teknoloji altyapısı, uzmanlaşmış kurumların olması ile açıklamaktadır. Porter'a göre

üstün şartlar rekabet avantajı elde etmede en önemli faktördür (Porter, 1990, s. 79; Moon, Rugman ve Verbeke, 1998, s. 141).

Talep Şartları: İşletmenin faaliyet gösterdiği pazarın karakteristiği, tüketici ihtiyaçlarını nasıl algıladıkları, yorumladıkları ve bu ihtiyaçları nasıl karşıladıkları önemli faktördür. Ülkeler, sektörlerden elde ettikleri üstünlükler ile pazarın talebini, tüketicilerin ihtiyaçlarının erken ve hızlı tespiti, işletmenin tüketicilerin talep ettikleri yenilik hızı ve gelişmiş rekabet avantajını yurtdışında daha hızlı avantaj elde etmektedir. Özellikle yerel değer ve koşullar neticesinde zorunlu ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla, işletmelerin diğer hedef pazardaki öngörüsü ve stratejinin şekillendirmesiyle rekabet avantajı elde eder. Firmaların ürünlere verdiği önemi, yenilikçilik düzeyini etkilemektedir. Çeşitlenmiş, mevcutla yetinmeyen güçlü bir talep yapısı firmaları yeni ürünler üretmeye, değişimleri takip etmeye zorlarken, özellikle iç talebin nitelik ve nicelik açısından yüksek oluşu bölgesel firmalara küresel pazarlarda rekabet avantajı kazandırmaktadır (Bulu vd., 2006, s. 55).

İlgili ve Destekleyici Sektörler: İşletmeler, maliyet etkililiği ve verimliliği için, hızlı, erken ve bazen öncelikli olarak mal ve hizmet ulaştırmak ister. Dolayısıyla bağlantılı ve destekleyici sektörler rekabet üstünlüğü elde etmede önemli yardımcı faktörlerdir. Bağlantılı ve destekleyici sektörler ile iletişim, bilgi akışı, yenilik ve fikirlerin değişimi, Ar&Ge, teknik destek gibi faktörler işletmelere uluslararası rekabet üstünlüğü sağlamaktadır.

Firma Stratejisi, Yapısı ve Rekabet Durumu: Ulusal koşullar bağlamında güçlü eğilimler yaratma, işletmenin nasıl kurulduğu, nasıl organize olduğu ve nasıl yönetildiği ve hatta yerel rekabet durumunun doğasının ne olduğunu belirlemek önemli faktördür. Belirli endüstrilerdeki rekabetin yönetim uygulamaları başarısı ve organizasyonu türünün başarılı sonuçlar elde etmesi uluslararası üstünlük elde etmede yardımcı olmaktadır. Karmaşık ürünlerin talebi, işletmenin esnek yapısı, hızlı talep dalgalanmaları, süreçlerin gelişimi, yönetim disiplini, Ar&Ge faaliyetleri, teknik destek gibi faktörler işletmenin uluslararası rekabet üstünlüğü elde etmede başarısına yardımcı olmaktadır.

Devlet: Devlet, sağlık, güvenlik, mali ve finansal yapı, endüstriyel yapı ve gelişmeler gerçekleştirerek vatandaşlarının refahını ve yüksek yaşam standardını teşvik eden bir ortam oluşturmakla görevlidir (Brown vd., 2010; Deniz vd., 2013; Sharma, 2017). İşletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmede ve sürdürebilmelerinde devletin farklı ancak işletmeler için avantaj oluşturmada dolaylı rolü vardır. Porter, devletin modeli tamamlayan bir rolü olduğu, sistemi doğrudan etkileme rolünün olduğunu, özellikle, elmas modelinin birleşenleri için önemli bir rolü olduğunu ifade etmektedir (Bakan ve Doğan, 2012, s. 446). Devletin yapması gereken ana unsur, endüstri dallarını destekleyerek, işletmelere uluslararası rekabet üstünlüğünde yardımcı olmaktır. Devletin rolü, geliştirilmiş standartlar ile işletmeleri performanslarını yükseltmek için cesaretlendirmek, talep görece ürünleri önceden tespit edip modellemek, özelleştirilmiş girdi üretimine odaklamak, bölgesel rekabeti engelleyecek doğrudan birliktelikleri (tekelleşme) kısıtlandırmaktır. Bu çerçevede, devletin rolünün Elmas Modeli'nin dört ana bileşenini destekler nitelikte olması gereklidir (Koç ve Özbozkurt, 2014, s. 89).

Şans: Porter'in elmas modelinde yer vermediği ancak dış etken olan şans faktörü birçok çalışmada açıklanmaktadır (Bakan ve Doğan, 2012; Koç ve Özbozkurt, 2014; Gürpınar ve Sandıkçı, 2008, gibi). Şans faktörü, işletme tarafından kontrol edilemeyen ancak sektörü etkileyen dış faktörlerin tümünü kapsamaktadır. Şans faktörü, işletmenin kontrol edemediği, sektörü etkileyip rekabetçi çevrede işletmelerin konumlarını ve pozisyonlarını değiştirebilen gerçekleşmiş veya gerçekleşen olaylardır. Örneğin, savaşlar, doğal afetler, vb. (Aktan ve Vural,

2004, s. 62). Her iki dolaylı faktör de rekabetçi olmayı desteklemekte fakat sürekli bir rekabet avantajı yaratmamaktadır (Koç ve Özbozkurt, 2014, s. 89).

Türk Sağlık Sektörü ve Türkiye'nin Sağlık Sektörünün Elmas Modeli Kapsamında İncelenmesi

Liberal ekonomi politikalarının gerçekleşmesiyle 2000'li yılların başından itibaren Türk sağlık sektörü önemli ivmelenme kazanmıştır. Sağlık hizmeti ana sunucusu olan devletin sağlık hizmet ağı tüm vatandaşlara hizmet vermektedir. Türkiye sağlık hizmeti altyapısı güçlendirilmiş ve vatandaşların sağlık hizmetine ulaşmaları kolaylaşmıştır.

Sağlık bakanlığının yayınlamış olduğu veriler ışığında, Sağlık bakanlığına ait hastane sayısı 895, üniversite hastanesi sayısı 68 ve özel hastane sayısı 575 olarak toplam 1538 adet hastane faaliyet göstermektedir (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2020, s. 3).

Türkiye, son 20 yılda sağlık alanında büyük atılımlar gerçekleştirmiştir. Türkiye'nin toplam sağlık harcaması 2010 yılında 62 milyar TL olarak gerçekleşmişken 2019 yılında 201 milyar TL gerçekleşmiştir. Sağlık harcamasında en büyük pay %78 ile devlet bütçesinden karşılanmış ve 157 milyar TL gerçekleşmiştir. Özel sektör yatırımları ise %22'lik pay ile 44 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Toplam sağlık harcamalarının içerisinde hastane yatırımları kendi başına %48,2'lik paya sahiptir (TUİK, 2020). OECD verilerine göre Türkiye, GSYH'nin %4.4'nü sağlık harcamalarına ayırmaktadır. Bu oran ile %8.8 olan OECD ortalaması altında gerçekleşmiştir (OECD.Stat, 2020).

Uluslararası medikal hasta hareketliliğinde farklı çalışmalarda farklı sayılar mevcuttur. Dolayısıyla uluslararası medikal hasta hareketliliği hakkında net bir sayı vermek mümkün değildir. Türkiye medikal sağlık hizmeti ihracatında dünya çapında önemli oyuncularındır (İmtj, 2020). Türkiye'ye sadece sağlık ve tıbbi nedenler ile seyahat edenlerin sayısı 2019 yılında 662.087 kişidir. 2020 yılı birinci ve üçüncü çeyrekte toplam 243.322 kişi Türkiye'yi ziyaret etmiştir. Gelenler ülkelerine göre sıralandığında en fazla yurtdışında ikamet eden Türk vatandaşları (101.567 kişi), Azerbaycan (55.261 kişi), İngiltere(50.149 kişi), , Almanya(43.507 kişi) ve Afrika ülkeleri(29.471 kişi) olarak sıralanmaktadır. Sağlık ve tıbbi nedenler ile gelen kişilerden elde edilen gelir ise 2019 yılında 1.065.105.000 \$ olarak gerçekleşmiş ve 2020 yılında birinci ve üçüncü çeyrekte toplam 341.595.000\$ gelir elde edilmiştir(<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Egitim,-Kultur,-Spor-ve-Turizm-105>). Normal turizm faaliyetiyle karşılaştırıldığında sağlık turizmi üç kat daha fazla gelir bırakmaktadır (medimagazin, 2020).

Bu bilgiler ışığında, Türk sağlık sektörünün uluslararası rekabet avantajı alt başlıklar halinde incelenecektir.

Girdi Şartları

Geleneksel iktisat teorilerinde üretim faktörlerini, işgücü, doğal kaynaklar, toprak, sermaye ve altyapı olarak belirtmektedir. Uzmanlık gerektiren ve komplike endüstrilerde ise yetenekli ve bilimsel temelli insan kaynağı önemli rol oynamaktadır. Ülkeler, belirli bir alanda üretim yapan endüstrilerin sahip olduğu uzmanlık bilgisi, sürdürülebilir yatırımlar ile uluslararası rekabetçileri zorlayıcı ve birinci sınıf üst düzey kuruluşlar ile rekabet üstünlüğünü desteklemektedir (Porter, 1990, s. 79-82).

Özel sağlık hizmet sunucuları, kuruluşlarından ortalama 10 yıl sonra uluslararası faaliyetlere aktif katılım sağlamaktadır. Özel hastaneler en az 10 ülkede faaliyet göstermektedir.

Yabancı hasta sayısının toplam hastalar içerisindeki payı %10 seviyesindedir. Tüm hastaneler, ulusal ve uluslararası akreditasyona sahip kalite yönetim sistemine sahiptir (Üner, vd. 2020). Bir diğer husus, büyük sağlık kuruluşlarının, örneğin Acıbadem ve Medicalpark sağlık grupları, uluslararası yabancı ortaklara sahip olmasıdır. Bu ortaklıklar sayesinde özel hastanelerin hem sermaye yapıları güçlenmekte hem de uluslararası pazarlarda genişleme ve büyüme gerçekleşmiştir.

Türkiye Sağlık Yatırımları ve Doğrudan Yabancı Yatırımları

Türk özel hastanelerin girdi şartları, Porter'ın tezi ile uyusmaktadır. Özellikle 2000'li yılların başından itibaren hem kamu hem de özel sektör sağlık yatırımlarının ve altyapı yatırımlarının artması önemli unsurdur. 2002 yılında 271 adet özel hastane mevcutken 2018 yılında 577 adet özel hastane sağlık hizmeti sunmaktadır (Sağlık İstatistik Yıllığı, 2018, s. 119). Ayrıca devletin sağlık altyapı harcamasında Uzman insan kaynağının mevcut olması, komplike ve özellikli tedavilerin ve ameliyatların yapılmasında rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Devletin yaptığı toplam sağlık harcaması 18.774 milyon TL olarak gerçekleşmişken altyapı için yatırımı 443 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Özel sektörün 2002 yılında toplam harcaması ise 5.504 milyon TL olarak gerçekleşmiştir. Devletin yapmış olduğu yatırımlar, gerçekleştirilen politikalar ve hedefler doğrultusunda 2019 yılına gelindiğinde toplam sağlık harcaması 201.031 milyon TL seviyesine ulaşmış ve sağlık altyapısı yatırım tutarı ise 13.357 milyon TL seviyesine ulaşmıştır. Özel sektörün devlet ile paralel olarak sağlık harcaması artarak 44.212 milyon TL seviyesine ulaşmış ve altyapı yatırım tutarı da 2.771 milyon TL seviyesine ulaşmıştır (TUİK, 2020). Görüldüğü üzere hem devlet hem özel sektörün yapmış olduğu sağlık harcamaları ve sağlık altyapı artmıştır.

Türkiye, uluslararası yabancı sermaye hareketinde önemli çekim merkezidir. Türkiye 2018 yılında, küresel yabancı sermayenin %13'nü almaktadır (Dünya Yatırım Raporu, 2019, s. 44). Türkiye'ye gerçekleşen uluslararası yabancı sermaye hareketliliği 2000'li yılların başından itibaren artış göstermektedir. 2000 yılında 980 milyon USD olana doğrudan yabancı sermaye yatırımı, 2010 yılında 9.099 milyon USD ve 2015 yılında 19.213 milyar USD ile zirve yapmıştır. 2019 yılında ise bu rakam 8.787 milyar USD olarak gerçekleşmiştir (Dünya Bankası, 2020). Sağlık alanında yapılan yatırımlar, insan sağlığı ve sosyal hizmet başlığı altında sınıflandırılmaktadır. 2019 yılında 98 milyon USD yatırım almıştır. 2002-2020 arasında sektörün aldığı yatırım tutarı toplam 2.921 milyon USD olarak gerçekleşmiştir (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2020). Özel sağlık kuruluşlarına yapılan yatırımlar sağlık hizmeti ihracatında önemli unsurdur. Acıbadem sağlık grubu, Malezya yatırım fonu olan Khazanah'ın sağlık birimi Integrated Healthcare (IHH) tarafından 1.3 milyar USD ile Acıbadem'in %75'i satılmıştır (Hurriyet, 2011). Bu satın alım ile birlikte Acıbadem grubu dünyanın en büyük sağlık hizmeti sunucusu konumuna gelmiştir.

Sağlık Hizmeti İhracatı

Türkiye medikal sağlık hizmeti ihracatında ilk beş ülkeden birisidir. Hükümet 2023 yılına kadar 2 milyon sağlık turisti ve 20 milyar USD gelir elde etmeyi tahmin etmektedir (Health Tourism In Turkey in 2020). 2019 yılında Türkiye'ye 51.860.042 kişi ziyaret etmiştir ve Türkiye turizm faaliyetinden 29.512.926.000 USD gelir elde etmiştir (TUİK, 2020). Sağlık ve tıbbi nedenler ile 2019 yılında 662.087 kişi Türkiye'ye gelmiştir ve Türkiye sağlık ve tıbbi nedenler ile gelenlerden 1.394.015.000 USD gelir elde etmiştir. Covid-19 pandemisi nedeniyle 2020 yılında uluslararası turist hareketliliği olumsuz etkilenmiştir. Nitekim medikal turizm de pandemiden dolayı olumsuz etkilenmiştir. 2020 yılında ise Türkiye'yi sağlık ve tıbbi nedenler için 243.322 kişi

ziyaret etmiş ve sağlık ve tıbbi nedenler ile yapılan harcamalardan 341.595.000 USD gelir elde etmiştir(<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=74&locale=tr>).

Türkiye, sağlık hizmeti ihracatında önemli bir konumdadır. Özellikle özel sağlık hizmeti sunucularının aktif çabalarıyla Türkiye’de tedavi olmaya gelen kişi sayısında artış görülmektedir. Özel sağlık sunucuları, sağlık hizmeti sunumu için hastaları ülkemize yönlendirmekte ve tedavilerini Türkiye’de yapmaktadır. Özel hastaneler, sağlık hizmetinin sunumunda hastaları Türkiye’ye getirerek burada tedavisini gerçekleştirmekte ve kişileri sağlıklı bir şekilde ülkelerine göndermektedir.

Sağlık Sistemi, Sağlık Profesyonelleri ve Sağlık Teknolojisi Altyapısı

Türkiye, OECD ülkeleri arasında önemli sağlık altyapısına sahiptir. Türk sağlık sistemi yüksek performans göstermektedir. Türkiye sağlık sistemi nüfusun %99.2’sini kapsamaktadır. Kamunun finanse ettiği sistemden nüfusun %99.2’si tüm sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadır. Türkiye’de kritik sağlık hizmetine ulaşım %99.2 seviyesinde gerçekleşerek OECD ortalamasının üzerindedir. Ayrıca sağlık sisteminin finansmanının %77.7’si kamu tarafından finanse edilmektedir. Sağlık sisteminin verimliliği 100.000 kişide 425 kişi olarak OECD ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir (Health at Glance, 2020).

Türkiye’de istihdamın %4.2’si sağlık ve sosyal hizmetlerde çalışmaktadır. Türkiye’de 1000 kişiye düşen doktor sayısı OECD ortalaması olan 3.5’in altında kalarak 1.9 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca hemşire ortalaması da benzer olarak OECD ortalaması olan 8.8’in altında kalarak 2.1 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye, sağlık profesyoneli eğitiminde ve yetiştirilmesinde önemli gelişmeler kaydetmiştir. 100.000 kişide 10.6 kişi tıp fakültesinden mezun olmuştur ve 13.1 olan OECD ortalamasını altında kalmıştır (Health at Glance, 2019). Türkiye’de toplam 1.016.401 sağlık personeli mevcuttur. Sağlık personelinin yıllara göre branşlara dağılımı tablo-1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Sağlık Profesyonelleri Sayısı 2000-2019

Yıllar	Hekim	Diş hekimi ⁽¹⁾	Hemşire	Diğer sağlık personeli ⁽²⁾			Diğer personel ve hizmet alımı ⁽⁴⁾
				Other health personnel ⁽²⁾	Ebe	Eczacı ⁽³⁾	Other personnel and procurement of services ⁽⁴⁾
Years	Physician	Dentist ⁽¹⁾	Nurse	Other health personnel ⁽²⁾	Midwife	Pharmacist ⁽³⁾	services ⁽⁴⁾
2000	85 242	15 906	69 550	51 887	41 594	21 927	-
2010	123 447	21 432	114 772	99 302	50 343	26 506	-
2015	141 259	24 834	152 803	145 943	53 086	27 530	311 337
2019	160 810	32 925	198 103	182 456	55 972	33 841	369 660

Kaynak: TÜİK, Sağlık Personel Sayısı, 2021

Tablo-1’de seçilmiş yıllar incelendiğinde tüm sağlık profesyonelleri sayısında artış gerçekleşmiştir. Sağlık altyapısının gelişimi, devletin sağlık harcamasında yaptığı artış ve Gayri Safi Yurtiçi Hasılda sağlık sistemi ve altyapısının gelişimi için ayrılan payın artışı önemlidir.

Sağlık personeli istihdamı incelendiğinde en fazla istihdam kamuda gerçekleşmektedir. Kamuyu özel sektör takip etmektedir. Tablo-2’de özel sektörde çalışan sağlık profesyonellerinin sayısı yıllara göre verilmiştir.

Tablo 2. Özel Sektör Sağlık Çalışanları 2010-2019

Yıllar	Hekim	Diş hekimi ⁽¹⁾	Hemşire	Diğer Sağlık Personeli	Ebe	Eczacı ⁽³⁾	Diğer personel ve hizmet alımı ⁽⁴⁾
2010	24.077	12.987	17.209	21.515	4.253	23.499	-
2015	28.384	14.291	25.941	31.845	4.100	25.010	19.609
2019	29.915	17.113	34.446	40.648	3.087	29.597	91.994

Kaynak: Sağlık İstatistikleri Yıllıkları, 2010, 2015, 2019

Tablo-2’de görüldüğü üzere özel sağlık sektöründe sağlık personeli istihdamı giderek artmıştır. İstihdamın artmasında özel sektörün yatırımları, sağlık altyapısının iyileşmesi ve sağlık hizmeti talebinin artışıdır.

Sağlık harcamalarının artışı beraberinde sağlık altyapısının da iyileşmesine ve teknolojik cihazların sayısında artışı getirmiştir. Tablo-3’te sektörlere göre sağlıkta kullanılan elektronik cihaz sayısı verilmektedir.

Tablo 3. Sağlık Teknolojik Altyapısı

Cihaz	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
MRI	336	120	459	915
BT	539	143	529	1.211
Ultrason	2.716	755	2.375	5.846
Doppler Ultrason	3.733	491	1.333	5.557
EKO	1.526	267	727	2.520
Mamografi	393	73	500	966

Kaynak: Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2018, s. 135

Tablo-3'te görüldüğü üzere, sağlık bakanlığından sonra en büyük sağlık hizmeti sunucusu özel sektör görülmektedir. Özel sektörün yapmış olduğu yatırımlar ve altyapı iyileştirme çalışmaları hizmet sunumunda önemli rol almaktadır. Sağlık hizmeti sunum hızını ve kalitesini belirleyen ve daha kaliteli sağlık hizmeti alımını kolaylaştıran teknolojik altyapı kamu ve özel hastanelerden sunulan sağlık hizmeti kalitesini etkilemekte ve belirleyici olmaktadır.

Sağlık Hizmetinde Kalite

Sağlık hizmeti sunumunda devlet ve özel hastaneler farklı kalite yönetim sistemleri kullanmaktadır. Hastaneler uluslararası geçerliliği olan JCI kalite belgesi, hizmet kalite yönetimi, yönetim ve bilgi yönetimi sertifikası olan ISO belgelerine sahiptir. Ayrıca Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen sağlıkta kalitenin geliştirilmesi ve değerlendirilmesine dair yönetmelik çerçevesinde, sağlık kurum ve kuruluşları; uygulamalarında sağlıkta kalite standartlarına uygun çerçevede düzenlemeler yapar. SKS esas alınarak yapılan öz değerlendirmeler ve sağlıkta kalite değerlendirmeleri kapsamında gerekli görülen iyileştirme faaliyetlerini gerçekleştirirler (Resmi Gazete, 2015; 29399 sayı).

Talep Şartları

Bir mal ve hizmetin üretilmesi için talebin olması şartı aranmaktadır. Türkiye, nüfus olarak en büyük ülkelerden birisidir(<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>). Türkiye nüfus yapısı incelendiğinde, nüfusun %15.6'sı genç nüfustan oluşmaktadır Çevre ülkeler ile karşılaştırıldığında, Türkiye en fazla genç nüfusa sahip ülke konumundadır(<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2019-33731>). 2018 yılına ait yaş gruplarına tablo-4'te yer verilmektedir.

Tablo 4. Türkiye Nüfus Projeksiyonu

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı
15-24	12.926.652
25-44	24.975.268
45-64	17.598.156
65+	7.163.354
TOPLAM	62.663.430

Kaynak: TÜİK, Nüfus Projeksiyonu, 2021

Nüfusun fazla olması ve gelecek yıllarda daha da artacağı tahmin edilmesine rağmen sağlık sektörünün önemli ayağı olan özel hastaneler pazarı son 10 yıldır küçülmüştür. 2011'de sağlık pazarından yüzde 27'lik paya sahip olan özel hastanelerin bu payı 2019'da yüzde 13'lere kadar düştü (Dünya Gazetesi, 2020). Özel hastane sektörünün yurtdışında küçülmesi ile özel hastaneler hedef pazarlarının yurtdışına yönelmişlerdir. Türkiye'ye sağlık ve tıbbi nedenler ile gelenlerin sayısı incelendiğinde 2019 yılında 662.087 kişi giriş yapmıştır. Diğer taraftan Türkiye sağlık ve tıbbi nedenler ile gelenlerin yaptıkları harcamalar'da 1.394.015.000USD gelir elde etmiştir. Sağlık ve tıbbi nedenler ile Türkiye'ye gelenler ülkelere göre incelendiğinde, yurtdışında

yaşayan Türk vatandaşları, Azerbaycan, İngiltere, Almanya, Afrika ülkeleri ve Gürcistan ve diğer Avrupa ülkelerinden vatandaşlar gelmektedir. Sağlık ve tıbbi nedenler ile Türkiye'yi ziyaret edenlerin yaş aralıkları tablo 5'te gösterilmektedir (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=74&locale=tr>).

Tablo 5. Türkiye'ye Sağlık ve Tıbbi Nedenler İle Gelen Kişilerin Yaş Aralıkları

Yaş Aralığı	Ziyaretçi Sayısı(Kişi)
15-24	45.244
25-44	370.893
45-64	218.934
65+	27.016
Toplam	662.087

Kaynak: TÜİK, 2021

Görüldüğü üzere Türkiye'yi en fazla ziyaret eden nüfus 25-44 arasındaki üreten nüfus ve 45-64 yaş aralığındaki nüfus sağlık ve tıbbi nedenler ile ziyaret etmektedir. Bunda ana neden yüksek bilgi ve deneyim gerektiren göz, diş ameliyatları, tüp bebek uygulamaları, estetik ve plastik operasyonlar, kalp ve damar hastalıklarının tedavi ve uygulamalarındaki başarıdır (Özsarı, Karatana, 2013, s. 141).

Ülkelerin farklı talepleri sağlık hizmeti sunucularının hedef pazar için sağlık hizmeti paketi ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Örneğin, İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda için obezite tedavisi sunulmaktadır.

Diğer önemli bir talep şartı da uzun bekleme süresidir. Sağlık hizmeti almak isteyen hastalar ikamet ettikleri ülkeden başka bir ülkeyi tercih edebilmektedir. Bunun ana nedeni, hizmeti sunan uzmana erişimin zorluğu ve ülkedeki altyapının yetersiz oluşudur. Hastalar daha çok kendi ülkelerine yakın ve anlaşmalı kurumları tercih etmektedir (Lunt vd., 2011, s. 8). Katarakt ameliyatı için İtalya, Danimarka, İsveç'te ortalama bekleme süresi 57 gün; diz kapağı ameliyatı için Polonya'da 114 gün Avusturya'da 200 güne kadar uzamaktadır. Macaristan'da ufak operasyonlar için 60 gün büyük operasyonlar için 180 güne kadar bekleme süresi verilmektedir (OECD, 2019). Türkiye bekleme süresi açısından vaka için bekleme zamanı bulunmamaktadır(<https://wecure.co.uk/why-turkey-ideal-destination-health-tourism/>). Dolayısıyla bekleme süresi bakımından Türkiye avantajlı bir durumdadır.

İşletme Stratejisi ve Rekabet Şartları

Uluslararası rekabet üstünlüğü yaratmada üçüncü belirleyici işletmenin stratejisi, sektörün yapısal özellikleri, rekabet durumu ve işletmenin stratejisi ile ilişkilidir. Ülkedeki işletmelerin nasıl kurulduğu, nasıl organize olduğu ve yönetildiği ve yerel rekabetin belirleyicileri önemlidir. Bireylerin çalışmaları ve becerilerin gelişimi için motivasyon rekabet üstünlüğü sağlamada önemlidir. Ülkenin başarısı büyük ölçüde bireylerin seçtikleri eğitim türüne, nerde çalıştıklarına, katılımları ve çabalarına bağlıdır. Ülkenin kurumları, bireyler ve işletmeler için belirlediği değerler, belirli sektörler verilen sermaye, insan kaynağı gibi faktörler sektörün rekabet performansını etkilemektedir (Porter, 1990). Firma stratejisinin belirlediği

yönetim ve koordinasyon stili, küresel rekabet için belirleyici olmaktadır. Örgüt kültürü, yakalanan ulusal prestij imaj ile iç rekabetin yarattığı rekabet ortam ve kültürü, küresel rekabet için önemli olmaktadır (Bulu vd. 2004, s. 5). Yerel rakipler birbirlerini fiyatları aşağı çekme, kaliteyi artırma ve yeni ürünler ve süreçler üretme yönünde zorlayacaklardır. Fiyattaki rekabetinin yanı sıra teknolojiye dayalı rekabet ulusal avantajın sürdürülebilmesi için gereklilik arz etmektedir (Aktan ve Vural, 2004, s. 61). Özel sağlık sunucularının rekabet üstünlüğü elde ettiği içsel özellikleri aşağıda belirtilmiştir (Üner vd., 2020, s. 9):

- Merkezden yönetim
- Uluslararası hasta birimi
- Yöneticilerin uluslararası katılımı
- İşletmelere sağlanan destek
- Büyüyen pazara yakınlık
- Ulaşım kolaylığı
- Sağlık altyapısı
- Maliyet

İlgili ve Destekleyici Sektör

Porter, ilgili ve destekleyici sektörleri, ülkenin üstünlüğünü sergileyen sektör ile ilgili ve sektörü destekleyen belirleyicileri olarak açıklamaktadır. Belirleyiciler, sektörün maliyet verimliliğini etkileyen üstünlüklerdir. İşletmeler uluslararası rekabet için ekipman, birleşen ve yenilik üreten teknolojilerini dışardan almaktadır (Porter, 1990). İlgili ve destekleyici endüstriler rekabetçi bir endüstrinin en önemli değişkenini oluşturmaktadır. Bu tür kuruluşların varlığı ve gerçekleştirdiği faaliyetler sektörlerin rekabetçi gücünü, buna paralel olarak ihracatçılık kabiliyetini büyük oranda etkilemektedir (Barca vd. 2006, s. 40). Destekleyici endüstriler firmaya etkinlik, hız ve maliyet gibi avantajlar kazandırır. Bilgi ağı ve kültürel yakınlık sayesinde bağlı ve destekleyici endüstrilerden kaynaklanan etkileşimler meydana gelmektedir. İlgili ve destekleyici endüstrilere olan ihtiyaç, gelişmiş faktör ve talep şartlarına paralel olarak geliştiğinden bunun da bir sistem bütünü içerisinde düşünülmesi gerekecektir. (Erkan, 2004, s. 358; Koc ve Bozkurt, 2014, s. 89). Nitekim Türkiye'nin hedef pazara yakınlığı, maliyet avantajı sergilemesi, uluslararası hasta deneyimi süreçlerine olan hâkimiyet ve sağlık hizmetine kolay ulaşım uluslararası hizmet ihracatı için önemli üstünlüklerdir (Üner vd. 2020, s. 9). İhracat kabiliyetinin artışı, sektör ile ilgili sivil toplum kuruluşlarının desteği, bilgi üretimi yapılması, işletme know-how'una sahiplik, özel sağlık gruplarının uluslararası sağlık sigorta şirketlerine sahiplik sağlık turizmini destekleyen ve geliştiren sektörel üstünlüklerdir.

Devletin Rolü

Devletin rolü, ülkenin uluslararası pazarda rekabetçi üstünlük elde etmesinde en önemli role sahiptir. Birçok devlet, sektörlerin rekabetçi performansına doğrudan katkıda bulunmak için bir dizi politika uygulayan, sektörü desteklemektedir (Porter, 1990). Genel olarak işletmelerin uluslararası pazarlarda rekabet gücü yaratmalarında devletin üzerine düşen görevler vardır. Bunlar geliştirilmiş standartlar ile işletmeleri performanslarını yükseltmek için cesaretlendirmek, talep görece ürünleri önceden tespit edip modellemek, özelleştirilmiş girdi üretimine odaklamak, bölgesel rekabeti engelleyecek doğrudan birliktelikleri (tekelleşme)

kısıtlandırmaktır. Bu çerçevede, devletin rolünün Elmas Modeli'nin dört ana bileşenini destekler nitelikte olması gereklidir (Koç ve Özbozkurt, 2014, s. 89).

Özel hastanelerin ve kamu hastanelerinin uluslararası sağlık turizmi alanında rekabetçi üstünlük elde etmesi açısından devlet bir takım destek ve teşvikler sunmaktadır. Medikal turizmde özel sektör önemli rol oynamaktadır. Türkiye'de 03.08.2018 tarih ve 30498 sayılı Resmi gazetedeki yayımlanarak yürürlüğe giren kanun kapsamında, uluslararası sağlık hizmetleri alanında ülkemizde sunulan hizmetlerin tanıtımını yapmak, kamu ve özel sektörün sağlık turizmine yönelik faaliyetlerini desteklemek ve koordine etmek, uluslararası sağlık hizmetlerine ilişkin politika ve stratejiler ile hizmet sunum standartları ve akreditasyon kriterleri konusunda Bakanlığa önerilerde bulunmak üzere Uluslararası Sağlık Hizmetleri unvanı ile bir anonim şirket (USHAŞ) kurulmuştur. USHAŞ'ın amacı, yurtdışında ülke tanıtım stratejileri faaliyetleri yapmak, yurtdışı ülkelerde iletişim ofisleri, tanıtım merkezleri ve hastaneler açmak, Türkiye'nin sağlık turizmi ile ülkemizin sağlık turizmine ilişkin genel tanıtımını ve sağlık kuruluşları ile sunulan hizmetlerin tanıtıldığı, portal üzerinden hasta yönlendirme ve rezervasyon imkanlarının bulunduğu Sağlık Turizmi Web Portalının etkin tanıtımını ve profesyonelce işletilmesini amaçlanmaktadır. Görüldüğü üzere Türkiye hem özel hem kamu olarak medical turizm faaliyetine aktif katılım gerçekleştirmektedir.

Türkiye, stratejik hedefler doğrultusunda kısa ve orta vadeli kalkınma planları yapmakta ve bu planlardaki hedeflere ulaşmak için politika belirlemektedir. 2019-2023 yıllarını kapsayan on birinci kalkınma planında sağlık turizmini geliştirilmesi için tanıtım ve yatırım faaliyetlerinin yürütülmesi, akreditasyon ve denetim ile ilgili düzenlemelerin yapılması, ülke tanıtımının yapılması eklenmiştir (Onbirinci Kalkınma Planı, 148).

Bir diğer konu özel sağlık hizmeti sunucularının devlet tarafından desteklenmesidir. Sağlık alanında faaliyet gösteren ve Türkiye'de yerleşmiş olmayan kişilere hizmet veren işletmeler farklı kalemlerde destek almaktadır. Bu destekler tablo-6 'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Sağlık Hizmet Ticareti Destekleri

DESTEK TÜRÜ	DESTEKTEN FAYDALANANLAR	DESTEK ORANI	DESTEK TUTARI(\$)
Pazara Giriş Desteği Rapor Alımı	-Sağlık Kuruluşları	- Sağlık Kuruluşları için %60	- Sağlık Kuruluşları : 100.000
	- Sağlık Turizm Şirketleri	- Sağlık Turizmi Şirketi için %60	- Sağlık Turizmi Şirketi : 100.000
	- İşbirliği Kuruluşları	- İşbirliği Kuruluşu için %70	- İşbirliği Kuruluşu : 300.000
Hasta Yol Desteği	- Sağlık Kuruluşları	50%	- Hasta Başına 1.000

Yurt Dışı Tanıtım Desteği	- Sağlık Kuruluşları	- Sağlık Kuruluşları için %50	- Kuruluşları : 300.000
	- Sağlık Turizmi Şirketi	- Sağlık Turizmi Şirketi için %50	- Sağlık Turizmi Şirketi : 300.000
	- İşbirliği Kuruluşu	- İşbirliği Kuruluşu için %70	- İşbirliği Kuruluşu : 500.000
Fuar, Kongre, Konferans Desteği	- Sağlık Kuruluşları	70%	- Sağlık Kuruluşları
	- Sağlık Turizmi Şirketi		- Sağlık Turizmi Şirketi
	- İşbirliği Kuruluşu		- İşbirliği Kuruluşu başına yılda en fazla 10 adet Etkinlik başına 15.000
Arama Motoru Reklam Tanıtım Desteği	- Sağlık Kuruluşları	50%	- Yıllık 100.000
	- Sağlık Turizmi Şirketi		
	- İşbirliği Kuruluşu		
Yurt Dışı Birim Desteği (Ofis Kirası)	- Sağlık Kuruluşları	- Sağlık Kuruluşları için %60-	- Sağlık Kuruluşları
	- Sağlık Turizmi Şirketi	- Sağlık Turizmi Şirketi için %60	- Sağlık Turizmi Şirketi : 200.000
	- İşbirliği Kuruluşu		- İşbirliği Kuruluşu : 300.000 Bir birim 4 yıl

		– İşbirliği Kuruluşu için %70		desteklenir. Toplam 10 birime kadar.
Uluslar arası Belgelendirme Desteği	– Sağlık Kuruluşları	50%	–	Belge, Sertifika, akreditasyon başına 50.000
Ticaret ve Alım Heyeti Desteği	– İşbirliği Kuruluşu	70%	–	Program başına 150.000 Yılda 5 Heyet
Danışmanlık Desteği	– Sağlık Kuruluşları Sağlık Turizmi Şirketi	50%	–	Sağlık Kuruluşları – Sağlık Turizmi Şirketi başına 1 defa ve Yıllık 200.000

Kaynak: Sağlık Turizminde Mevzuat ve Teşvikler,
<http://www.satirk.gov.tr/images/pdf/mevzuat.pdf>

Tablo-6’da görüldüğü üzere, devlet özel sektörü farklı kalemlerde, sağlık hizmeti ticaretinde en az %50 oranında desteklemektedir. Bunun yanında gelir vergisi kanununda yapılan değişiklik ile Türkiye’de yerleşmiş olmayan kişilere hizmet veren işletmelerin münhasıran bu faaliyetlerinden elde ettikleri kazancın % 50’si gelir vergisi matrahının tespitinde, gelir vergisi beyannamesinde bildirilecek gelirlerden indirilmektedir (Resmi Gazete, 2012, s. 6322 Sayılı Kanun). Dünya’da ilk ve tek markaşalama programı olan Turquality markalaşma programı kapsamında hizmet ihracatını **döviz** Kazandırıcı Hizmet Sektörleri Markalaşma Destekleri verilmektedir (Resmi Gazete; 2020; Sayı:31132). Söz konusu destekler tanıtım ve marka destekleri olarak işletmelerin harcamalarına %50 oranında destekler sunmaktadır(<https://www.turquality.com/destekler/2564-destekleri>).

Devletin yaptığı sağlık altyapısını iyileştirmeye yönelik harcamalar ile özel sektörün yapmış olduğu harcamalar medikal turizmin gelişmesine olumlu yönde etkilemiştir. Türkiye’nin özellikle Avrupa’ya olan yakınlığı, doğrudan uçuş olması, çevre ülkeler ile kültürel ve tarihi geçmişin olması, Türk hastanelerinin uluslararası rekabet üstünlüğüne sahip olması, sağlık hizmet maliyetinin diğer ülkelere göre daha ucuz ve hizmet süreçlerinin nispeten daha basit olması, kısa bekleme sürelerine sahip olma, uluslararası akreditasyona sahip olması ve yüksek kalitede hizmet sunma Türkiye’yi uluslararası medikal sağlık alanında tercih edilen ülke yapmıştır(Üner vd. 2020;9).

SONUÇ

Elmas Modelinde, bir bileşenin etkisi diğerlerine de bağlıdır. Elmas Modeli aynı zamanda kendi kendini kuvvetlendirme modelidir. Örneğin yüksek rekabet seviyesi yegâne özelleşmiş girdilerin oluşumuna neden olur. Vurgulanması gereken önemli bir husus, modelinin sistemik özelliğidir. Buna göre, rekabet gücünün belirleyicileri olan ana unsurlar birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedirler. Bu özellik, başka ülkelerde bu sistemin aynısının tekrarı oldukça zor olduğundan, rekabet gücünün tüm sistem bileşenlerinin katılımıyla sağlanması durumunda uzun vadede sürdürülebilir olacağı argümanını da beraberinde getirir. (Erkan, 2004, s. 359; Gürpınar ve Sandıkçı, 2008, s. 120).

Porter'ın elmas modeline getirilen eleştiriler mevcuttur. Bunlar, modelin analitik olmadığı, makroekonomik göstergeleri ele aldığı, ana unsurların açıkça tanımlanmadığı ve modern teorilere yeterli dikkati vermediğidir. Diğer taraftan metodolojik olarak, uluslararası rekabetçiliğin hesaplanması, gelişmekte olan ülkeleri ve rekabet edilmeyen sektörleri, düşük rekabete sahip sektörlerle yer verilmemesi, doğrudan yabancı yatırım unsurlarına değinilmemesi temel eleştirilerdir (Öz, 2002, s. 511). Rugman'a göre Porter'ın elmas modeli ABD gibi açık ekonomiye sahip büyük ülkeler için kabul görmektedir (Rugman ve D'Cruz,1993). Dunning'e göre ise işletmeler uluslararası rekabet avantajlarını uluslararası faaliyetlerinden elde ettiği belirli üstünlüklerden elde etmektedir. Bu üstünlükler temel olarak yurtiçi pazarda sahip olduğu ancak rekabetçi olduğu çok uluslu varlıkları ifade etmektedir. Dolayısıyla işletmenin sahip olduğu DYY, yeni kaynaklar ve teknolojilerin ülkeye girişine imkân sağlamakta ve yabancı yatırımcıların ilgisini çekmektedir. Bundan dolayı Dunning, girdi koşullarının, destekleyici ve ilgili sektörün ve talep koşullarının ve hatta işletme stratejisi ve yapısının DYY vasıtasıyla şekilleneceğini savunmaktadır (Dunning, 1993, s. 108; Gugle ve Brunner, 2007, s. 271). Moon çalışmasında, modeli çok uluslu faaliyetler ile değerlendirilmediğini ve çok uluslu faaliyetlerle değerlendirilerek daha verimli sonuçlar alınacağını savunmaktadır (Chang vd.,1998; Stone, Ranchhod, 2006). Porter'ın Elmas Modeli Türkiye örneğinde diğer yurtiçi çalışmalar ile daha çok ilişkilendirilerek incelenmelidir. Türk sağlık sektörü, 2000'li yılların başından itibaren önemli atılımlar gerçekleştirmiştir. Özellikle sağlık reformu altında yapılan süreç iyileştirme çalışmaları, sağlık finansmanının birleştirilmesi ve tek çatı altında toplanması, sağlık hizmet altyapısının hem kamu hem de özel sektörde iyileştirilmesi ve geliştirilmesi sağlık ve medikal turizmin gelişiminde önemli rol oynamaktadır.

Porter'ın Elmas Modeli kapsamında değerlendirilen girdi şartları kapsamında önemli atılımlar gerçekleşmiştir. Öncelikle, Türkiye OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında sağlık sistemi performansı, sağlık sisteminin kapsayıcılığı, sağlık finansman oranı ile OECD ortalamasında ve ortalamanın üzerinde değerlere sahiptir. Gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında önemli avantaj elde etmektedir. Ancak sağlık profesyoneli sayısında ve sağlık mezun sayısında OECD ortalamasının altında yer almaktadır. Türkiye sağlık sisteminin altyapısının iyileştirilmesi, sağlık altyapısı için yapılan harcamalar, özel sektörün yatırımda bulunması, nitelikli insan kaynağına sahip olma ve sağlık sektöründe uluslararası yatırım çekme girdi şartları kapsamında rekabet avantajı sağlamaktadır. İkinci olarak talep şartları incelendiğinde, yurtdışında sağlığa olan talep artarak devam etmektedir. Özel sektörün sağlık hizmeti sunumunda kamudan sonra önemli rolü vardır. Sağlık hizmeti sunumunda önemli rol oynamaktadır. Özel sağlık kuruluşları yurtdışında pazarın doyuma ulaşarak yurtdışına açılmışlardır. Kendi kendine gelen hastaları fark etmeleriyle başlayan uluslararasılaşma süreci ile özel hastanelerin yurtdışı faaliyetlere aktif katılım göstererek talebi arttırmalarını sağlamıştır. Özellikle farklı yaş gruplarına ve farklı sağlık

ihtiyaçlarına sahip kişilere sunulan hizmetler ile kişiselleştirilen tedaviler ile rekabet üstünlüğü sağlanmaktadır. Dikkat çeken diğer bir unsur yurtdışında yaşayan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarıdır. Yurtdışında yaşayan 6,5 milyonu aşkın vatandaşımızın yaklaşık 5,5 milyonu Batı Avrupa ülkelerine yerleşmiş bulunmaktadır. Türkiye'ye kesin dönüş yapmış olan 3 milyon kadar insanımızla birlikte düşünüldüğünde yaklaşık 9,5 milyonluk bir kitleyi ilgilendiren, geniş kapsamlı bir göç olgusunun varlığı ortaya çıkmaktadır (Dış İşleri Bakanlığı,2021). Yurt dışındaki *Türk diasporası* olarak kavramsallaşan yurtdışında yaşayan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları, sağlık ihtiyacını karşılamak için Türkiye'yi tercih etmektedir. Sağlık hizmeti sunucusu özel hastaneler, yurtdışından kendi kendine gelen Türk hastaları fark etmeleriyle başlayan süreç, özel zincir hastanelerin uluslararası faaliyetlere aktif katılımları ile devam etmiş ve yurtdışına doğrudan yatırım ile devam etmektedir. Hizmeti Türkiye'de sunumuyla başlayan süreç zincir hastanelerin yurtdışında hastane satın alması ve hastane kurması ile devam etmektedir.

Üçüncü olarak, işletme stratejisi ve rekabet çerçevesinde değerlendirildiğinde, özel sağlık kuruluşları organizasyonları içerisinde uluslararası hasta birimleri ve uluslararası pazarlama birimleri kurarak yurtdışı faaliyetlere aktif katılım sağlamaktadır. Özel sağlık kuruluşlarının uluslararası olma stratejik hedefi, işletmelerin hem organizasyonel hem de ticari başarısını beraberinde getirmektedirki şüphesiz işletmeler başarıya ulaşmaktadır. Nitekim özel sektörün elde ettiği başarı beraberinde devletin de sağlık turizmine aktif katılımını sağlamıştır. Yabancı hastaya devlet hastaneleri ile sağlık hizmeti sunumunun gerçekleştirilmesi, sağlık turizmi kapsamında Türkiye'nin tanıtılması, politikalarının ve standartların oluşturulması ve denetlemenin koordinasyonu gibi stratejik hedefler ile devlet sağlık turizmine aktif katılım sağlamaktadır.

Dördüncü başlık olarak ilgili ve destekleyici sektörler ile Porter'ın Elmas Modelinin hastane ve sağlık hizmeti sunucuları seviyesinde incelenmeyip sektörün geneli düzeyinde incelenerek ele alınması, hem rekabet gücünün belirleyicileri hem de rekabet avantajının ölçülebilmesi açısından önemlidir. Diğer taraftan rekabet avantajının yaratılıp ortaya konulması ve avantajın sürdürülebilmesi için sadece ülke değil aynı zamanda ülke içerisinde faaliyette bulunan işletmeler ve destekleyen kuruluşlar da büyük öneme sahiptir. Nitekim işletmelerin uluslararası pazarda elde ettikleri bireysel başarılarının yanında ilgili ve destekleyici sektörlerin sağladıkları rekabet avantajları da sağlık turizmini destekleyerek rekabet avantajı sağlamaktadır.

Beşinci olarak devletin uluslararası pazara yönelik politika ve hedefleri önemli rol oynamaktadır. Özel sektörü destekleme ve teşvik eden politikalar işletmelere rekabet avantajı sunmaktadır. Devletin uluslararası sağlık hizmeti sunumu stratejik kararı da önemlidir. Özel sektörü destekleyerek ve teşvik sunarak, özel hastanelerin yurtdışına açılmalarında ve rekabet üstünlüğü elde etmeleri için önemli destek ve teşvik programları uygulamaktadır.

KAYNAKÇA

- Bakan, İsmail, Doğan, İnci Fatma(2012). Competitiveness of The Industries Based On The Porter's Diamond Model: An Empirical Study. International Journal of Research and Review Studies, Vol. 11(3), pp. 441-455.
- Barca, M. (2006). *Uluslararası Pazarlarda Türk Gıda Sektörünün Rekabet Gücü Ve ihracatta Aranan Kriterler / Karşılaşılan Engeller*. İ.T.O, projesi, s:40
- Brown, P., McNaughton, R.B. and Bell, J. (2010). Marketing externalities in industrial clusters: aliterature review and evidence from a Christchurch, New Zealand electronics cluster. Journal ofInternational Entrepreneurship, Vol. 8 No. 2, pp. 168-181
- Buckley, P. J., Pass,C.L., Prescott, K.(1992). The Internationalization of Service Firms: A Comparison Wiht The Manufacturing Sector. Scandinavian International Business Review, Vol. 1(1),pp.39-56.
- Bulu, Melih, Eraslan, İ. Hakkı, Kaya, Hüseyin(2006). Türk Elektronik Sektörünün Rekabetçilik Analizi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:5 Sayı:9 Bahar 2006/1 s.49-66.
- Carrera, Percivil, Lunt, Neil(2010). A European Perspective On Medical Tourism: The Need For A Knowledge Base. International Journla of Health Services,Vol.40(3),pp.469-484.
- Connell, John(2006). Medical Tourism: Sea, Sun, Sand and Surgery. Tourism Management, Vol.27,pp.1093-1100.
- Çetin, Burak(2017). Zincir Hastanelerin Uluslararasılaşmasına Etki Eden Faktörler. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Deniz, M., Seckin, S.N. and Cureoglu, M. (2013). Micro-economic competitiveness: a research onmanufacturing firms operating in TRB1 region. Procedia-Social and Behavioral Sciences,Vol. 75, pp. 465-472.
- Dış İşleri Bakanlığı (2021). Yurt Dışında Yaşayan Türk Vatandaşları. https://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_tr.mfa Erişim: 20.01.2021
- Dunning, John H. (1993). The globalisation of business. London: Routledge.
- Dünya Gazetesi(2020). <https://www.dunya.com/sectorler/ozel-hastaneler-turizme-tutundu-haberi-460459>. Erişim: 16.03.2021
- Dünya Bankası (2020). <https://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.CD.WD?locations=TR> Erişim: 20.01.2021
- Dünya Sağlık Örgütü(2020). <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution> Erişim:07.01.2021
- Dünya Ticaret Örgütü(2020). World Trade Statistics Review 2019. Geneva, İsviçre.
- Dünya Yatırım Raporu(2019). World Investment Report Special Economic Zones. https://unctad.org/system/files/official-document/wir2019_en.pdf Erişim: 20.01.2021
- Erkan, H., Erkan, C. (2004). *Bilgi Ekonomisinde Teori ve Politika*. 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi. Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. 25-26, Eskişehir,s:358

- Gürpınar, Koray, Sandıkçı, Mustafa(2008). Uluslararası Rekabetçilik Analizinde Michael E. Porter'in Elmas Modeli Yaklaşımı: Türkiye'deki Bazı Endüstrilerdeki Uygulanabilirliğinin Ve Sonuçlarının Araştırılması. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi. Sayı:15, Cilt:8, ss.105-125.
- Hodgetts, Richard M.(1993). Porter's Diamond Framework in a Mexican Context. Management International Review, Vol.33, 41-54.
- Hurriyet(2011). <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/malezya-japon-ortakligi-imzayi-attiacibadem-e-1-3-milyar-dolari-verdi-19532703> Erişim: 20.01.2021
- International Medical Travel Journal(IMTJ)(2020). Fast Track growth for UK/Turkey medical travel agency. <https://www.imtj.com/news/fast-track-growth-ukturkey-medical-travel-agency/> Erişim: 07.01.2021
- Jin, ByoungHo, Moon, Hsy-Chang(2006). The Diamond Approach to The Competitiveness of Korea's Apparel Industry: Michael Porter and Beyond. Journal of Fashion Marketing And Management, Vol.10(2), 195-208.
- Kharub, Manjeet, Sharma, Rajiv(2017). Comparative analyses of competitive advantage using Porter diamond model (the case of MSMEs in Himachal Pradesh). Competitiveness Review, Vol.27(2) 132-160.
- Medimagazin(2020). Sağlık Turizmi İçin Gelen, Normal Turistten 3 Kat Daha Fazla Harcıyor. <https://www.medimagazin.com.tr/guncel/genel/tr-saglik-turizmi-icin-gelen-normal-turistten-3-kat-daha-fazla-harciyor-11-681-82626.html> Erişim Tarihi: 07.01.2021
- Levitt, Theodore(1983). The Globalization of Markets. Harvard Business Review, May, 92-102.
- Koç, Murat, Özbozkurt, O. Başar(2014). Ulusların Rekabet Üstünlüğü ve Elmas Modeli Üzerine Bir Değerlendirme. İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi. Cilt: 2(3), ss.85-91.
- Moon, H. Chang, Rugman, Alan M., Verbeke, Alain(1998). A Generalized Double Diamond Approach To The Global Competitiveness Of Korea And Singapore. International Business Review. Vol.7,pp.135-150.
- Narula, Rajneesh(1993). Technology, International Business and Porter's "Diamond": Synthesizing a Dynamic Competitive Development Model. Management International Review. Special Issue(2), 85-107.
- Organization for Economic Co-operation And Development(OECD)(2019). Health at Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris.
- OECD(2019). Waiting Times Elective Surgery. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/tackling-excessive-waiting-times-for-elective-surgery_108471127058 Acces Date: 07.01.2021
- OECD.STAT(2020). <https://stats.oecd.org/Index.aspx?ThemeTreeId=9>
- Öz, Özlem(2002).Assessing Porter's Framework for National Advantage: The Case of Turkey. Journal of Business Research, Vol.55(6), 509-515.
- Özsarı, Salih, Haluk, Karatana, Özlem(2013). Sağlık Turizmi Açısından Türkiye'nin Durumu. Journal Agent,24(2), s.136-144.

- Öztürk, Ayşe, Çavuşgil, S. Tamer(2019). Global Convergence of Consumer Spending: Conceptualization and Propositions. *International Business Review*, Vol.28, pp.294-304.
- Pamuksuz, Mustafa Kemal(2001). Competitiveness of the Turkish White Goods Industry An Application of Porter's Diamond Model. Middle East Technical University, December, Ankara.
- Porter, Michael E.(1990). The Competitive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*. Marh- April, pp.73-91
- Porter, Michael E.(1990). The Competitive Advantage of Nations. The Free Press, New York.
- Resmi Gazete(2012). Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Tarih: 15.06.2012, Sayı: 28324
- Resmi Gazete(2015). Sağlıkta Kalitenin Geliştirilmesi Ve Değerlendirilmesine Dair Yönetmelik. Tarih: 27.06.2015, Sayı: 29399
- Rugman, Alan M., D'Cruz, Joseph(1993). The "Double Diamond" Model of International Competitiveness: The Canadian Experience. *Management International Review*. Vol.33,17-39.
- Uluslararası Sağlık Hizmetleri A.Ş.(USHAŞ). 03/08/2018 Tarih ve 30498 Sayılı Resmi Gazete
- Sağlık Bakanlığı(2020). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019 Haber Bülteni.Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/39024,haber-bulteni-2019pdf.pdf?0> Erişim Tarihi: 08.01.2021
- Sanayi ve Ticaret Bakanlığı(2020). Uluslararası Doğrudan Yatırım İstatistikleri. <https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/yatirim-istatistikleri/mi0803011615> Erişim: 20.01.2021
- Sharma, Manjeet K.R.(2017). Comparative analyses of competitive advantage using Porter diamond model (the case of MSMEs in Himachal Pradesh). *Competitiveness Review: An International Business Journal*, Vol. 27 Iss 2 pp. 132 - 160
- Stone, Howard B.J., Ranchhod, Ashok(2006). Competitive Advantage of a Nation in the Global Arena: A Quantitative Advancement to Porter's Diamond Applied to the UK, USA and BRIC Nations. *Strategic Chance*, Vol.15, 283-294
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı(2019). On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023.
- Türk Dil Kurumu(TDK). <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim:17.03.2021
- Türkiye İstatistik Kurumu(TUİK)(2020).Sağlık Harcamaları İstatistikleri 2019. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Saglik-Harcamalari-Istatistikleri-2019-33659> Erişim Tarihi: 08.01.2021
- TUİK(2021). Nüfus Projeksiyonu. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109> Erişim: 15.04.2021
- TUİK(2021). Sağlık Personel Sayısı. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=saglik-ve-sosyal-koruma-101&dil=1> Erişim: 17.04.2021

- TUIK(2020). Geliş Nedenine Göre Çıkış Yapan Ziyaretçi.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1> Erişim: 20.01.2021
- TUIK(2020). Turizm Geliri, Gideri ve Ortalama Geceleme Sayısı.
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1> Erişim:20.01.2021
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2019). Sağlık İstatistikleri Yıllığı. Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. Ankara
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2018). Sağlık İstatistikleri Yıllığı. Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. Ankara
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2015). Sağlık İstatistikleri Yıllığı. Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2010). Sağlık İstatistikleri Yıllığı. Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı Hıfzıssıhha Mektebi Müdürlüğü. Ankara
- Turquality(2020). <https://www.turquality.com/destekler/2564-destekleri> Erişim: 07.01.2021
- United Nations(2021). Department of Economic and Social Affairs Population Dynamics.
<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/> . Erişim Tarihi: 05.04.2021
- Üner, M. Mithat, Çetin, Burak, Çavuşgil, S. Tamer(2020). On The Internationalization of Turkish Hospital Chains: A Dynamic Capabilities Perspective. International Business Review. Vol.29, pp.1-11.

ON BİRİNCİ BÖLÜM

Hyper Reality and Social Class Discourses Based on Consumption Indicator in Social Media During Covid 19 Process

Elif ÜSTÜNDAĞLI ERTEN*

* Ege Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 0000-0001-5111-927X, elif.ustundagli@ege.edu.tr

INTRODUCTION

Hyperreality has become an important tool of new media and consumption culture by providing a simulative setting. As described by Fırat and Venkatesh (1995, p. 252), simulation is an endless process of interpretation in which the signifiers supersede other signifiers - the meanings of these signifiers - in which the actors adopt imagery and act in that direction, affirming the simulative structure and making it as the new reality of the community. In hyperreality, signs and images supersede reality (Metin & Karakaya, 2017). The reason new media is the subject is that hyperreality points to the structure that fuses human intelligence and artificial intelligence, physical environments and virtual environments based on communication technologies (Tiffin, 2001a). Hyperreality emerges when cultural representations no longer validate social and human realities but become somewhat autonomous, and cultural representations become related to independent realities (King, 1998, pp. 48-49). Especially images and the meanings that images are loaded are important in revealing the realities. Baudrillard (2011, p. 19) lists the stages specific to the image:

- It is the reflection of a basic reality.
- It masks and perverts a basic reality.
- It masks the absence of a basic reality.
- It bears no relation to any reality whatever: it is its own pure simulacrum.

As a new media space, with the comfort and freedom it provides, social media stands out in young people's interaction areas (Miranti, 2017). Differentiating from the interior space, like outdoor training and individual reflections of individuals when they show themselves in a hyper-real space as they want to be, still, since it does not refer to the real "nature" it is the subject of hyper-real discussions that do not present a structure that is intertwined with nature and thus offer a new educational space between the two (Leather & Gibson, 2019).

However, instead of how much this structure is distant from reality, providing a more sterile new version of reality and the reconstruction of daily life and co-creation by adopting fantasy patterns in artificial environments such as theme parks and shopping malls (Belk, 1996; Edvardsson, Enquist, & Johnston, 2005). However, the important thing is not how much this structure is distant from reality, but that it provides a more sterile version of reality. It also

includes the reconstruction of daily life and co-creation by adopting fantasy patterns in artificial environments such as theme parks and shopping malls (Belk, 1996; Edvardsson, Enquist ve Johnston, 2005). Media is the area where social relations are re-discussed, and new meanings and interpretations are produced based on hyper-reality (King 1998). Social media where abstract concepts are indicated with signs (Metin & Karakaya, 2017), aims to create a mass that is integrated with cycles of reading, posting, and making choices comprising signs (Baudrillard, 2011). Therefore, it brings new realities to the agenda. Thus, it may be possible to see single or various combinations of stages of images around a phenomenon. Orero (2006) claims that dubbing, or voiceover is programs creating a sense of reality in the audience as if they were speaking in their own language implying hyper-real situation based on a sense of reality. Destriana, Nurhadi & Pranawa (2020)'s study on "foodstagramming" (photographing food before eating it and uploading it to social media) also reveals how these activities create hyperreality around the lifestyle pattern. Today's social media posts also increase interpersonal interaction while the contents of the posts reveal new realities regarding any phenomenon. However, there is a gap in the literature regarding how these stages occur and what realities these images indicate is blurred.

The purpose of this research is to examine how these image stages arise through a phenomenon. The background of this research question lies in the idea that image processes do not occur spontaneously, a prime mover initiates the process, and distinct realities may appear with social interaction. Consumption is analysed as a prime mover because although there are some incidents that took attention and focused on criticism, consumption-based incidents made a lot more impression. In this study, social media sharings of Uludağ holiday on 25 January 2021 on weekend curfews included as consumption-based phenomenon; they were analyzed to find which image stages emerge and to reflect the role of consumption.

METHOD

Social media is the platform where individuals share their views, reflect the identities, and are also exposed to other people's opinions, ideas, and reactions. The pandemic process that emerged in 2019 affected many countries, caused changes in daily life, and incorporated prohibitions and measures like curfews in our lives. However, some differences encountered in implementing the prohibitions attract people's reactions, and these reactions come up on social media. On January 25, 2021, the sharing of photographs of skiers and parties in Uludağ on social media was met with a similar reaction both in social media and in the press (see "Uludağ'daki skandal görüntülere tepkiler çığ gibi büyüyor", 2021; "Koronavirüs partisine ceza yağdı! Çarpıcı görüntülerin ardından Uludağ sessiz kaldı!", 2021; "Uludağ'da corona partisi: Tedbirler hiçe sayıldı", 2021; "Uludağ'da korona parti!", 2021). Although in media, the sector declared they took the measures on this (bkz. "Uludağ'daki skandal görüntülerin ardından otelcilerden açıklama", 2021), what people staying at home see on social media is photos of ski holiday on weekend curfew conceiving new discussions of hyper-realites. For this reason, this phenomenon has recently brought to light the comments made by individuals regarding the COVID-19 process on the axis of measures and consumption. Hence it empowers to understand which dimensions appear in these critically focused discourses and to see intersectionality of them.

In line with the purpose and scope, the most appropriate methods are discourse and content analysis. Discourse analysis reveals how the reality, which has a social, cultural, political, and economic background, is constructed with language practice (Oğuz, 2008). It aims to create meaning from social processes, to reveal the language associated with a particular social area or

action, and to understand the world view associated with a particular social perspective (Fairclough, 2009, pp. 162-163). Language is more than just a communication tool for discourse analysis, it is an effective tool in revealing meaning structures, and it has a critical focus in terms of revealing the 'power' relationships that determine the effects of differences on social structures (Wodak, 2011). Therefore, the context in which the discourses are produced must be recognized by the researcher and have a reflexivity to reflect the relationships with language (Gür, 2013).

In discourse analysis, the text is linguistic records and reflects a particular situation; It has a coherent structure that includes cognitive relationships such as common knowledge and ensures that words are linked in a certain order; it is informative; has intention; it is acceptable enough to reflect a particular cultural context; it is an inter-textual structure that shows commitment to the previous text or other texts (Bloor & Bloor, 2013, p. 7). The role of the researcher who is a discourse analyst is also important in this process. In line with the nature and purpose of the data, the researcher creates a new discourse from the text through analyzes such as social relations and identity analysis (Gür, 2013) and contributes to the interpretativeness of qualitative analysis.

Sample and Data Collection

In qualitative research, sampling aims to reach examples that will lead to a comprehensive and deep understanding of the research subject. In this study, the unit of analysis is the expression of ideas on social media. Thus, it is possible to have authentic data ordering discourses with no bias and allow researchers to examine the data in its context (place, time, parties of discourse) without separating its producers from the society they are in and revealing the meaning (Gür, 2013, pp. 193-194). This is basic source of reliability and validity. The natural structure of data is increasing trustworthiness by fitting the realities and applying both discourse and content analysis are serving as a triangulation technique for increasing validity (Golafshani, 2003). The critical nature of data with integrity and explicitness also increasing validity (Whittemore, Chase & Mandle, 2001). The most important feature of social media as a data source is that it reveals instantaneous reactions to the facts as a reflection of the patterns such as the views and lifestyles of people have. Therefore, although the posts seem instantly, there is a social interaction in the background.

Within the scope of the research, data was taken from Twitter with the MAXQDA18 program. The MAXQDA program can download data with an upper limit of 10000 tweets, which stands out with weekly slices, after confirming that the data will not be used for advertising and identification (<https://www.maxqda.com/help-mx20/import/importing-twitter-data>). Although there are various language options, Turkish tweets shared by 02.02.2021 - 09.02.2021 were included in this study. The time interval demonstrates the period in which comments are generated, and discourses are developed immediately after the event.

The keywords to be searched in the data gathering process were defined by the researcher in line with the research purpose. Considering which elements might emerge within the phenomenon, they were grouped under two key themes: Consumption and Measure. With the combination of specific words, the sequence of them, and the meaning attached to them, examining discourses would be possible. Accordingly, MAXQDA disclosed tweets about key words luxury, leisure, party, celebrity, vacation, money, wealthy, ski, ski resort, tourism and there were no Tweets found about the words spending, lifestyle, lifestyle, vanity, identity, Instagram, consumption, consumption. The word 'jealous' was also among the keywords and it was not included in the study because there was only 1 tweet. In the focus of the measure, measures,

covid19, covid 19, corona, mask, covid, pandemic, distance, virus, and curfew were tweeted keywords. In MAXQDA, all keywords were searched in a pair of Uludağ and 'the keyword' (example Uludağ, luxury) to identify intersectionality to reflect the phenomenon. As of the date range, most of the data reflected this phenomenon in the media. The insensitive structure of MAXQDA to capital letters, case-sensitive and dotted letters like ı, and i makes it possible to search more effectively with fewer words. The researcher then appraised the Tweets in terms of their relevance to the phenomenon and discharged irrelevant ones from the data. After the amendment, since 1 Tweet is left in 'Uludağ-celebrity' search, this tweet was added to the 'Uludağ-holiday' section and deleted from the MAXQDA document system. The dimension of 'Uludağ-ski center' has also been removed from the analysis, as all whose messages are for the Galatasaray-Fenerbahçe match. 1052 tweets whose context was not understood, made for advertising or promotional purposes, and not related to the phenomenon were not included in the analysis and, 1009 tweets made up the data set of the study. Thematic analysis of the data set is shown in Table 1.

In the analysis process, the only dimension that showed overlapping as discourse was the "party" dimension. Because of this search, political party and party content for entertainment are gathered in the same section. For this reason, the content of these tweets has been evaluated separately in coding process.

Table 1. Thematic Analysis of the Data Set

Main Theme	Word Paired to 'Uludağ'	Number of Tweets Included	Number of Tweets Excluded	Content of Excluded Tweets	Total Number of Tweets Reviewed
MEASURE	Curfew	17	1	* Blood requirement announcement	18
	Pandemic	40	11	* Treatment sharing * Incoherent content *	51
	Covid	74	37	Advertising/promotional purposes * News headline sharing * Incoherent content * Reiterated Tweet * Photo sharing	111
	Mask	45	96	* News headline sharing * Incoherent content	141
	Corona	36	17	* News headline sharing * Reiterated Tweet * Incoherent content	53
	Covid19	3	5	* Disinterested content * Reiterated Tweet	8
	Covid 19	10	39	* Disinterested content * Reiterated Tweet	49
	Precaution	6	5	* News headline sharing * Disinterested content * Reiterated Tweet	11th
	Distance	24	71	* Reiterated Tweet * Disinterested content	95
	Virus	200	60	* News headline sharing * Disinterested content * Incoherent content * News headline sharing	260

CONSUMPTION	Holiday	162	31	* Reiterated Tweet * Photo sharing * Disinterested content	193
	Famous	one	8	* Reiterated Tweet * Photo sharing * Disinterested content	9
	Party	75	41	* Reiterated Tweet * Photo sharing * Disinterested content	116
	Entertainment	37	69	* Reiterated Tweet * Photo sharing	106
	Luxury	5	3	* Reiterated Tweet * Disinterested content	8
	Money	28	36	* Reiterated Tweet * Incoherent content * Disinterested content	64
	Rich	29	12	* Reiterated Tweet * Incoherent content	41
	Ski	194	352	* Reiterated Tweet * Incoherent content * Disinterested content	546
	Ski Center	0	138	* Disinterested content	138
	Tourism	23	20	* Reiterated Tweet * Incoherent content	43
	TOTAL	1009	1052		2061

Analysis of Data

In the coding process, data is detached from its context and become units of meaning. The reason the data is separated from their context is to make them independent of the individual cases. Then they are combined and re-contextualized in themes comprising semantic units. By re-contextualizing data, researchers explain the theoretical or practical relationships between semantic classes (Ayres, Kavanaugh & Knafl, 2003).

In this study, the researcher adopted categorization, abstraction, comparison, dimensionalization, integration and iteration processes (Spiggle, 1994, pp. 493-496) for data analysis. Categorization, abstraction, and comparison steps are for determining coding labels, then these labels are organized depending on their commonalities through dimensionalization, integration, iteration and themes were defined. Due to the qualitative research method, it is more important to propose different opinions. For this reason, the richness of opinions depending on data within the framework of the theoretical discussion is prominent within the research.

The grounded theory approach was followed in the coding of the data for analysis in an inductive way (Bradley, Curry & Devers, 2007) for letting data talk (Graneheim and Lundman, 2004) and to define the discourses which the themes gathered around and their social meaning (Gür, 2013).

FINDINGS AND DISCUSSION

Consumption has become the area where contemporary inequalities are visible. The movement of the social hierarchy in the consumption society through indicators that will show the status (Baudrillard, 1997) shows a power relationship and makes consumption the determinant of social class categories. Tweets mostly refer to middle class shares. The main reason for this is that the posts refer to an aspirational group showing the middle class, being a product

of social discourse, the content reflecting neither the rich nor the poor people's content, showing that they are heavily influenced by local and national policies (curfews, measures, etc.) and both traditional (such as drinking tea, soup) and modern ideologies and lifestyle (indicators of consumption culture such as enjoyment of skiing) (Mathur, 2010).

Shopping malls are considered as consumption environments where reality, unreal, hyper-reality and fiction are presented together (see. Hetzel, 1998). The presence of the imaginative environment of consumption culture in shopping malls (Baudrillard, 1997) has caused the hyper-reality discussions to focus more on these environments. However, with the widespread use of social media, inevitably, consumption has changed its focus to the social media environment. Behaviors such as shopping, being exposed to shopping with communication messages, and following the consumption practices of other groups have become visible. Therefore, on the consumption axis, hyper-reality gains a fictionalized characteristic on indicators between the unreal and reality. The production and reproduction of signs makes individuals affected by a continuous flow and causes reality to become aesthetic (Featherstone, 1996). Social media now points to an environment that increases the fluidity of indicators and thus consumers and social media affect each other (Ceyhan, 2017; Solmaz & Bekiş, 2020). Thus, there is an environment in which only indicators are consumed and consumption and the media itself become objectified (Baudrillard, 1997). Media consumption patterns also make up a market and user information regime which divide and polarize viewers and in which users want to find information compatible with their preferences (Webster, 2010). According to Webster (2010, p. 600), this order records the behaviors and statements that are dispersed depending on time and place and make them visible. Therefore, it is possible to see a structure where ideas and opinions are consumed, and individuals are grouped on this consumption axis. Thus, it is possible to talk about a situation where both consumption patterns and discussions over consumption patterns are visible.

The research results indicate this division and grouping. The common feature of shared tweets is that they are shared by the middle class from a critical point of view. The fact that the phenomenon includes the social media posts of individuals on vacation in Uludağ during the curfew period causes individuals to group together around critical views and furthermore create hyper-realities that are compatible with their own views and preferences (Webster, 2010). Individuals who cannot experience this consumption pattern attract discourses to their interests by focusing on issues such as violation of precautions, inability to take actions of their own choosing, and contradictory situations (holding a political party congress in the same period and closing universities).

Two main findings that stand out on the consumption axis are social class discourse and hyper-reality strategies. A discussion of these findings is provided below.

Social Class Discourse Analysis

Social class discourse depends on the profession of individuals, status which based on social memberships such as the social position of the family, values, interaction, education, and history. Thus, consumer decisions marking lifestyle, communication patterns, leisure activities, and financial investments fit into social class (Fisher, 1987).

Although it was not among the aims of the study to point out social class discourses, an important finding emerging from the field due to the nature of qualitative research was social class discourse. The discussion about the compliance with the measures appeared with

expressions such as lower-middle-class are 'blocked', individuals from upper social class are released, the virus is not transmitted to the rich.

Table 2. Frequencies of Codes Determined for Social Class Discourse

Themes	Childe Codes in Coded Segment	Frequency	Percent
Lifestyle, Status and Leisure Time Tools	Skiing	175	16,83
	Holiday	148	14,23
	Party	57	5,48
	Entertainment	42	4,04
	Shopping Mall	38	3,65
	Soap Opera	22	2,12
	Sport	15	1,44
Contextual Social Class Groups	Groups with different treatment	161	15,48
	Rich - poor	111	10,67
	Tradespeople	104	10
	Ski resort - cafe restaurant	55	5,29
	People - (regular) citizen	41	3,94
	Poor-fellow1	38	3,65
	Breadwinner/ bread money	20	1,92
	Luxury	8	0,77
	Enjoyment of snow	5	0,48
TOTAL		1040	100

The structures mentioned about lifestyle status, leisure tools, and class groups are under the "image that is not related to any kind of reality, which is a pure simulacrum of itself (the appearance that wants to be perceived as a reality)" expressed by Baudrillard (2011).

Lifestyle, Status and Leisure Time Tools

The structures in which social class is visible in the context of consumption are leisure activities and lifestyle. Individuals in the upper class show their wealthy states by their idleness (Frijters & Leigh, 2008), and the focus is on consumption to reflect their ability to afford. Taking a snow holiday in Uludağ during the period of curfews also causes social perception such as being able to meet this holiday, being exempt from the rules, and ignoring the rule violations.

The code with the highest frequency in terms of social class lifestyle, status, and leisure time is ski-skating (Table 2). "Holiday" and "party" are following it. These practices emphasize the behavioral patterns of people defined as "famous people" in the media. When the frequency density is examined, the subsequent codes are practices that gradually converge to the middle class (entertainment, shopping mall and sports) activities. There are also references to soap operas in the findings. Ignoring measures in soap operas creates a new reality as if there was no virus. Therefore, they are criticized especially for being shot, although they are an important tool that helps the middle class to adapt to the social order (Kula, 2013). They have also become the biggest source of entertainment for the middle and lower classes, who stay at home during the pandemic process. However, new realities have a critical perspective focusing on famous people who act in these programs.

A unique finding of this study reveals that discourses are meaningful for the lower and middle social class. They strengthen their realities by discourses developed among these groups. This is favorable for social class discussions. Lower and middle-class individuals reinforce social

class boundaries by imitating the consumption practices of the upper class. Individuals emphasize they do not belong to the upper class with their tweets and create the reality around accepted patterns. While it is uncertain whether the stated practices are realized, it does not matter at the point of hyperreality. What indicators individuals consume in the social media environment is more crucial.

T21: *"I would like to take your attention to tradespeople! They get crazy when they see the dances made with mulled wine on the snow in open hotels in Uludağ."*

T2: *"Even our conversations are in a vicious circle. We have nothing to tell each other because every day has been the same for months. But if we had Mercedes, and billions in our pockets, things would change. Then, we could ski in Uludağ, and have a party at the hotel at night. Let's see if we can get through this strange phase."*

T3: *"If you drink tea for 2 TL in cafes and restaurants, you will be covit, but if you pay 6000 TL for 3 nights at Uludağ ski center, you will definitely not."*

T4: *"The smart virus knows very well where to go. It is not visiting those who take a vacation at the ski centers in Erciyes or Uludağ. Why? The virus does not infect the places where wealth, luxury, and splendor exist. Interesting!!!"*

T5: *"I know that foamy orgy [organization] is free in Uludağ and similar ski hotels?"*

When the quotations above are examined, it is possible to compare the economic class (bourgeois and working-class) (Bocock and Thompson (1992) with the patterns accepted as upper-class practices. Practices such as 'dancing with mulled wine on the snow', 'foamy organization', 'enjoying the snow' are the manifestation of this class distinction in the middle and lower classes and behavioral patterns indicative of status (Mathur, 2010). It refers to consumption patterns previously reflected in programs such as magazine programs in the media.

T6: *"Wandering in shopping malls for hours, wearing the clothes worn by other people, and having a holiday here and there in Uludağ, you don't get covid. If you drink soup and drink tea in a tradespeople shop, you get corona. This is utterly inconceivable."*

T7: *"I learn that the occupancy rate of the hotels in Uludağ is 90% on TV now while watching vacationers who ski without a mask."*

T8: *"I am not allowed to buy bread and cigarettes after half an hour, but I can ski in Uludağ ... thank goodness..."*

The content of the tweets exhibits emulation on upper-class discourses, emphasizing contradictions in the application of pandemic measures and restrictions. They have commonalities to declare that some people do not follow restrictions and rules because they belong to the upper class. The logic behind this discourse is the availability of authority permission to let hotel service. If we look beneath the scene, there is a control issue. However, having a holiday, while people sit at home, skiing leisurely, having a party so that activities labeled as upper-class activities in the society increased the voices and turned into critical discourses sparkling by consumption.

The status-show nature of the paired concepts is also considered as extreme applications in pandemic conditions. For this reason, when we look at Table 2, upper-class practices such as skiing and having a party are expressed more heavily. While shopping malls are preferred places to feel good and also a part of the upper-class (Mathur, 2010), they have come after skiing and having a party.

Contextual Social Class Groups

One of the most important features that distinguish social class groups from each other is the consumption practices associated with the groups in their culture. Experiential consumption factors associated with the upper class (Shavitt, Jiang & Choet, 2016) are spearhead. These activities communicate with culture and every society develops its own unique practices meaningful for social relations. In Turkey, skiing is an expensive sport in terms of equipment and gear, you must have the training to do this sport and you have to spend special effort to experience it which makes this sport specific and infrequent. Thus, it is associated with the upper class taking over experiential meanings.

T9: "There is no such a thing the rich do not see the pandemic as a problem, this is an issue for poor-fellow and for their breadwinner in shopping malls, Uludağ skii resorts, there is neither mask nor social distance this is the issue for poor-fellow just fine them, that's a fine kettle of fish!"

T10: "Pandemic is for the poor, the oppressed, the suburbs if you have money, Uludağ is at your service."

T11: "While Uludağ has become a party holiday destination for rich families and their spoiled children, the middle class has flipped out for staying at home, and the poor people are hungry for their life and worry about their bread money, do not prevent the middle class from going for a walk on the seaside with their friends, but prevent the holidays in Uludağ"

Based on social class groups, groups are standing out compared to practices. 'Suburb', 'spoiled rich kid', 'breadwinning,' 'elites' are representing rhetoric social class groups and social class discourses in Turkey. Consumption practices, especially during the pandemic process, distancing the middle class of measures, alienating the society, and reducing loyalty (Shavitt et al., 2016), and reinforcing their boundaries with more in-class discussions. Class differences are marked rather than considered as patterns (Chan & Goldthrope, 2010).

Hyper Reality Strategies on the Consumption Axis

The data reveal that discourses point to hyper-reality discourses on the consumption axis. As the opposition to the holiday in Uludağ increases, especially by the middle class, new (hyper) realities emerge around these discourses, and these realities are more sterile realities as Belk (1996) points out. It is possible to talk about an environment where individuals share their views from their perspectives, get together around commonalities through irony, or wander off to unrelated subjects.

Table 3. Code Frequencies of the Hyper-Reality Strategies

Themes of Hyper-Reality Strategies	Frequency	Percentage
Ignoring Reality	73	23,17
<i>Covid deception</i>	29	9,21
Trivialization of Reality	65	20,63
<i>Irony</i>	110	34,92
<i>Wandering off to unrelated subjects</i>	24	7,62
Conserving Reality	14	4,44
TOTAL	315	100

Overall, few of the findings advocate measures. Most of them are between two strategies: 1. Trivialization of reality (expressing that he will not comply with the precautions and irony) and 2. Ignoring reality (advocating that there is no virus, wandering off to unrelated subjects). This situation represents a structure in which social realities are no longer confirmed (King, 1998). While the social class dimension is the new axis of reality, the real pandemic process and discussions melt into the holiday discussions and point to new realities in the axis of consumption. The intersectionality of media, consumption, and pandemics 'masks and perverts a basic reality' Baudrillard (2011) through recording discourses discussed on social media in the axis of consumption and making these records available for wider audiences prompting new realities which are not related with the authentic social issue of pandemic (Webster, 2010).

In trivialization of reality, addressing and expressing discourses in line with the wishes and expectations of individuals and forming their own social group with their supporters reinforce within-group discourses by experiencing images through the cycle of continuous reading, addressing, and making choices (Baudrillard, 2011, p. 19).

Some examples of tweets aimed at trivialization of reality are:

T12: "Holidays are free in Uludağ. Clogged congresses are free but going to the gym is forbidden to make your immunity strong..."

T13: "In short, inconsistent quarantine rules have become annoying. If there is no contamination in Uludağ parties and congresses; either this virus is an action plan or restrictions are inconsistent. Under these circumstances, there is no point in staying at home. It feels like the epidemic has a purpose..."

T14: "That is a mountain, it is high the virus cannot reach up there, Uludağ ski resort" (irony)

T15: "It would not be a problem if you ski in Uludağ or open a restaurant despite the ban, like X [using the names of some celebrities who make morning programs] did. The Middle East is such a place..." (Wandering off to unrelated subjects)

T16: "I think those who come down on those who party in Uludağ like a ton of bricks react because of their jealousy...."

T17: "10 people were fined 70 thousand TL for sharing stories and having a party in Uludağ. But the magazine was just showing the magnificent wedding of X [the name of a well-known person] on TV." (Wandering off to unrelated subjects)

In line with these examples, some discourses unrelated to pandemic could seem more important than pandemic discussions. While many participants react to the holiday - for not complying with restrictions - in Uludağ, some individuals shift the 'real' reality to a new dimension that is more interesting to individuals and confirms their critical perspectives referring to the wedding of a well-known person and criticizing the punishment imposed on those who party in Uludağ. Individuals shape their own realities through the user information regime (not the market), in line with their interests and needs (Webster, 2010) empowering individuals instead of the market. Generally, market information regimes could dominate the communication as they have a widespread network. However, within-group discussions on social media, alternative platforms which are as effective as market information regime would be apparent even at risk to it.

Some examples of tweets ignoring reality are as follows:

T18: "The covid deception continues in the country. The theater is officially played! # COVID19, which does not get infected while skiing in Uludağ, is infected in mosques, schools, streets, markets, restaurants? This is a theater..."

T19: "It's been a long time since the issue becomes more than dealing with the virus. It is now just a sociological experiment. There is no virus in ski centers such as Uludağ, Erciyes, and Kartepe. It exists in universities, cafes, and restaurants."

T20: "There is a deadly epidemic! Oops! I have to go to the party, demonstration today! and I must ski in Uludağ on the weekend. Let the suckers stay home, there is a deadly epidemic (!)."

T21: "If you switch to a tourist mode with your money, the virus disappears, you can eat, drink and have fun in Uludağ, marina, and luxury hotels without a mask. They cannot understand even this simple double standard, and they think there is still an epidemic."

T22: "I walk without a mask, there are skiers in Uludağ, tourists do not obey the weekend bans. They say pandemic services are empty, healthcare professionals are dancing in TikTok, can we just watch them?"

The discourse of "healthcare personnel dancing in TikTok" brings serious and giddy situations together. The seriousness of healthcare personnel responsibility is challenged by giddy TikTok sharings stressing contradiction and unconformity in given pandemic premises. With other discourses like "sociological experiments" or "being theater" reduce seriousness of the pandemic by irony and developing a counter-discourse concealing the reality. The basic motivation for that is middle class cannot do what they want. *Virtual* people bring on *virtual* discussions about *valid* facts in a *virtual* environment (Tiffin, 2001b), ignoring the existence of the pandemic reality and cause the creation of counter-discourse.

Table 4. Intersectionality of Hyper-Reality Strategies and Social Class Coded Sections

Hyper-Reality Strategies	Lifestyle, Status and Leisure Time Tools	Coded Segments	Percent	Contextual Social Class Groups	Coded Segments	Percent
Conserving Reality	Entertainment	2	2,15	Poor-fellow	1	1,25
	Party	1	1,08	Rich - poor	1	1,25
	Holiday	1	1,08	Ski resort - cafe restaurant	1	1,25
	Skiing	1	1,08	Groups with different treatment	1	1,25
Trivialization of Reality	Holiday	14	15,05	Groups with different treatment	16	20,00
	Skiing	11	11,83	Rich - poor	8	10,00
	Shopping Mall	3	3,23	Poor-fellow	5	6,25
	Party	3	3,23	People - (regular) citizen	4	5,00
	Luxury	2	2,15	Tradespeople	4	5,00
	Sport	2	2,15	Ski resort - cafe restaurant	4	5,00
	Entertainment	2	2,15	Breadwinner/ bread money	1	1,25
	Soap Opera	1	1,08			
Ignoring Reality	Holiday	16	17,20	Rich - poor	10	12,50
	Skiing	15	16,13	Tradespeople	7	8,75
	Soap Opera	6	6,45	Groups with different treatment	6	7,50
	Party	4	4,30	Poor-fellow	5	6,25
	Shopping Mall	3	3,23	Ski resort - cafe restaurant	3	3,75
	Luxury	2	2,15	People - (regular) citizen	3	3,75
	Entertainment	2	2,15			
	Sport	1	1,08			
Enjoyment of snow	1	1,08				
TOTAL		93	100,00		80	100,00

Table 4 shows the intersectionality of hyperreality strategies and social class codes. While the rich-poor distinction is more prominent in ignoring reality, groups with different treatment, the view that some people obey the precautions while some people are exempted - come to the fore in trivializing reality. In hyper-realities, there is a difference in social class groups. From a lifestyle perspective, there is an association between vacation and skiing. While having a party, the reality becomes insignificant and compliance with the measures is 'loosened', they evaluate the shooting of the series under ignoring reality dimension. Thus, it is possible to say that hyper-realities are constructed around different keywords.

CONCLUSION

Hyper-reality means that virtual people, virtual objects, and virtual environments interact with each other and with real people, real objects, and environments, and they are part of the same world (Tiffin, 2001b). Consumption organizes discourses by undertaking a triggering role in creating hyper-reality discourses. Individuals primarily develop a reaction when they are

exposed to the phenomenon. During the pandemic process, many phenomenons are on the public agenda, but consumption depends on individual decisions and preferences, so is avoidable. Consequently, it has received more attention than others. While individuals express their reactivity, they either reveal discourses that are completely self-simulated or choose to hide the reality. In this process, it suggests that individuals develop discourse - income, education, or boredom - in line with their own desires and expectations such as the associative network model (Teichert & Schöntag, 2010) by free association. Consumption as a trigger creates pathways based on the aforementioned strategies by creating different effects on individuals. Each discourse becomes visible by reinforcing it with its own supporters and people repeat it, it gets strong and becomes a new reality for individuals. The thing that puts an end to reality seems to be perceived as more real (Baudrillard, 2011, p. 119). Another contribution of the study is that this interaction transforms people who follow the rules. In other words, these discourses transform people who follow rules with hyper-realities, and they show incongruity. The pandemic process thus moves away from reality and turns into cold events (Baudrillard, 2011).

Consumption comprises power relations and becomes the domain of the social class within the consumption culture, which makes it a prominent factor in creating new realities. As an important finding, middle and lower classes generate these discourses. The upper class is not visible at all. Therefore, more than what reality really is, its reflection on the middle and lower class is hyper-realized via communication. Disposable income (West, Sweeting, Young & Robins, 2006) and leisure activities have been accepted as indicators of status. Today, by virtue of the transformation of consumer culture, social media discourses as images in a virtual environment are also status indicators that are more easily recognized. The study of Na, McDonough, Chan & Park (2016) reveals that when the middle class is exposed to social interaction and encounters a negative situation (such as buying a socially unpopular product), they adapt their consumption preferences to their own situation and rationalize them in a way. The difference between social media and behavior emerges here. The middle class expresses its intention to act through critical discourse by stating that they will no longer comply with the measures, or by arguing that there is no virus, they distance themselves from this axis. Consumption in social media is the field that provides the intersection of hyper-realities and different groups yielding multiple structures which is different from the individual fantasy environments of consumption society (Baudrillard, 1997) covering all critical elements of social class discussions.

REFERENCES

- Ayres, L., Kavanaugh, K., & Knafl, K. A. (2003). Within-case and across-case approaches to qualitative data analysis. *Qualitative health research*, 13(6), 871-883.
- Belk, R. W. (1996). Hyperreality and globalization: Culture in the age of Ronald McDonald. *Journal of International Consumer Marketing*, 8(3-4), 23-37.
- Baudrillard, Jean (1997). *Tüketim toplumu*. Çev: H. Deliceçaylı ve F. Keskin, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baudrillard, Jean (2011). *Simülakrlar ve simülasyon*. Çev: Oğuz Adanır, Ankara: Doğubatu Yayınları.
- Bloor, M., & Bloor, T. (2013). *The practice of critical discourse analysis: An introduction*. Routledge, USA.
- Bocock, R. & Thompson, K. (1992). *Social and Cultural Forms of Modernity*. Cambridge: Open University, Polity Press.
- Bradley, E. H., Curry, L. A., & Devers, K. J. (2007). Qualitative data analysis for health services research: developing taxonomy, themes, and theory. *Health services research*, 42(4), 1758-1772.
- Ceyhan, Ç. (2017). Sosyal Medyanın Tüketim Gücü. *Yeni medya elektronik dergisi*, 1(3), 221-226.
- Chan, T. W. & Goldthrope, J. H. (2010). Social stratification of cultural consumption across three domains: music, theatre, dance and cinema, and the visual arts in *Social status and cultural consumption*, Ed. Chan, T. W., Cambridge University Press.
- Destriana, N. M., Nurhadi, N., & Pranawa, S. (2020). Foodstagramming hyperreality in consumption behavior in Indonesia. *Harmoni sosial: Jurnal pendidikan*, IPS, 7(1), 85-95.
- Edvardsson, B., Enquist, B., & Johnston, R. (2005). Cocreating customer value through hyperreality in the prepurchase service experience. *Journal of service research*, 8(2), 149-161.
- Fairclough, N. (2009). A dialectical-relational approach to critical discourse analysis in social research. *Methods of critical discourse analysis*, 2, 162-187.
- Featherstone, M. (1996). *Postmodernizm ve Tüketim Kültürü*, Translate: M. Küçük, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Firat, A. F. & Venkatesh, A. (1995). Liberatory postmodernism and the reenchantment of consumption. *Journal of Consumer Research*, 22(3), 239-267.
- Fisher, J. E. (1987). Social class and consumer behavior: The relevance of class and status, *NA-Advances in Consumer Research*, Vol. 14, eds. Melanie Wallendorf and Paul Anderson, Provo, UT: Association for Consumer Research, ss. 492-496.
- Frijters, P. & Leigh, A. (2008). Materialism on the march: From conspicuous leisure to conspicuous consumption? *The journal of socioeconomics*, 37(5), 1937-1945.
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report*, 8(4), 597-607.
- Gür, T. (2013). Post-modern bir araştırma yöntemi olarak söylem çözümlemesi. *Journal of world of Turks*, 5(1), 185-202.

- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures, and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105-112.
- Hetzl, P. (1998). When hyperreality, reality, fiction and non-reality are brought together: A fragmented vision of the mall of america through personal interpretation, *E- European Advances in Consumer Research*, Vol. 3, eds. Basil G. Englis and Anna Olofsson, Provo, UT: Association for Consumer Research, ss. 261-266.
- King, A. (1998). A critique of Baudrillard's hyperreality: Towards a sociology of postmodernism. *Philosophy & social criticism*, 24(6), 47-66.
- Koronavirüs partisine ceza yağdı! Çarpıcı görüntülerin ardından Uludağ sessiz kaldı! (26.01.2021). Access: <https://www.sabah.com.tr/gundem/2021/01/26/koronavirus-partisine-ceza-yagdi-carpici-goruntulerin-ardindan-uludag-sessiz-kaldi>, Date: 01.02.2021
- Kula, N. (2013). TV Dizileri Yoluyla Yeniden Üretilen Tüketim Kültürü. *Journal of history culture and art research*, 1(4), 507-530.
- Leather, M. & Gibson, K. (2019). The consumption and hyperreality of nature: Greater affordances for outdoor learning. *Curriculum perspectives*, 39(1), 79-83.
- Mathur, N. (2010). Shopping malls, credit cards and global brands: Consumer culture and lifestyle of India's new middle class. *South Asia Research*, 30(3), 211-231.
- Metin, O. & Karakaya, Ş. (2017). Jean Baudrillard perspektifinden sosyal medya analizi denemesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 109-121.
- Miranti, A. (2017). Visual Hyper Reality of Teenagers in Social Media with Photographs as Communication Media. *KnE Social Sciences*, 329-333.
- Na, J., McDonough, I. M., Chan, M. Y., & Park, D. C. (2016). Social-class differences in consumer choices: Working-class individuals are more sensitive to choices of others than middle-class individuals. *Personality and social psychology bulletin*, 42(4), 430-443.
- Oğuz, M. C. (2008). Söylem analizi. *Sosyoloji notları*, 5, 52-57.
- Orero, P. (2006). Voice-over: A case of hyper-reality. In EU High Level Scientific Conference Series. MUTRA, *Audiovisual Translation Scenarios: Conference Proceedings*, pp. 173-181.
- Shavitt, S., Jiang, D., & Cho, H. (2016). Stratification and segmentation: Social class in consumer behavior. *Journal of consumer psychology*, 26(4), 583-593.
- Solmaz, E., & Bekiş, T. Ö. (2020). Sosyal Medya Uygulamalarının Tüketim Eğilimine Etkisi. *Ekonomi ve yönetim araştırmaları dergisi*, 9(1), 44-67.
- Spiggle, S. (1994). Analysis and interpretation of qualitative data in consumer research. *Journal of consumer research*, 21(3), 491-503
- Teichert, T. A., ve Schöntag, K. (2010). Exploring consumer knowledge structures using associative network analysis. *Psychology & marketing*, 27(4), 369-398.
- Tiffin, J. (2001a). *The hyperreality paradigm içinde Hyperreality: Paradigm for the Third Millenium*, Eds. Tiffin, J., & Terashima, N., 1-4, Routledge, London.
- Tiffin, J. (2001b). *Introduction içinde Hyperreality: Paradigm for the Third Millenium*, Eds. Tiffin, J., & Terashima, N., 25-42, Routledge, London.

- Twitter data. Access: <https://www.maxqda.com/help-mx20/import/importing-twitter-data>, Date: 03.02.2021
- Uludağ'da corona partisi: Tedbirler hiçe sayıldı (25.01.2021). Access: <https://www.ntv.com.tr/turkiye/uludagda-corona-partisi-tedbirler-hice-sayildi,FJVDAu5sgkOQKU26ft16Xg>, Date: 01.02.2021
- Uludağ'da korona parti! (25.01.2021). Access: <https://www.haberturk.com/pes-dedirten-olay-son-dakika-uludag-da-korona-parti-2949559>, Date: 02.02.2021
- Uludağ'daki skandal görüntülere tepkiler çığ gibi büyüyor (25.01.2021). Access: <https://www.sozcu.com.tr/hayatim/yasam-haberleri/uludagdaki-skandal-goruntulere-tepkiler-cig-gibi-buyuyor/>, Date: 01.02.2021
- Uludağ'daki skandal görüntülerin ardından otelcilerden açıklama (25.01.2021). Access: <https://www.sozcu.com.tr/2021/ekonomi/uludagdaki-skandal-goruntulerin-ardindan-otelcilerden-aciklama-6227933/>, Date: 01.02.2021
- Webster, J. G. (2010). User information regimes: How social media shape patterns of consumption. *Northwestern university law review*, 104(2), 593-612.
- West, P., Sweeting, H., Young, R. & Robins, M. (2006). A material paradox: socioeconomic status, young people's disposable income and consumer culture. *Journal of youth studies*, 9(4), 437-462.
- Whittemore, R., Chase, S. K., & Mandle, C. L. (2001). Validity in qualitative research. *Qualitative health research*, 11(4), 522-537.
- Wodak, R. (2011). Critical linguistics and critical discourse analysis. *Discursive pragmatics*, 8, 50-70.

PANDEMİ DÖNEMİ FİNANSAL PİYASALAR VE EKONOMİK BÜYÜME

Bu kısımda yer alan bölümler, Uluslararası İşletme, İktisat ve Eğitim 2021 (ISBE 2021 International Symposium on Business, Economics & Education) Sempozyumunda sunulan özet bildirilere dayanmaktadır.



ON İKİNCİ BÖLÜM

Pandemi Döneminde Bankacılık Sektörünün Likidite Yapısının Etkinlik Analizi

Ayşegül Berrak KÖTEN*
*Öğretim Görevlisi, İstanbul Kültür Üniversitesi,
Meslek Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık
ORCID No: 0000-0002-5680-9920, a.koten@iku.edu.tr

GİRİŞ

Bankacılık sektörü yapısı gereği risklerini iyi yönetebildiği sürece faaliyetlerini aktif bir şekilde sürdürebilen bir sektör konumundadır. Bankacılık sektöründe meydana gelen gelişmeler ekonomiyi doğrudan etkilediği için bankaların yeterli likiditeye sahip olup olmadığının izlenmesi gerekmektedir. Likidite, yükümlülüklerin ve borçların istenildiğinde geri ödenebilmesini ifade etmekte olup bankacılık sektörü açısından birincil önem taşıyan hususlardan biri olarak kabul edilmektedir (Bordeleau ve Graham, 2010, s. 11). Bankanın likidite riskine yakalanarak ödemelerini zamanında yerine getirememesi, bankaya olan güveni azaltıp mevduat çekilişlerinin artmasına neden olacaktır. Bankanın kaynak çıkışlarının artması geri döndürülmesi zor bir sürecin başlangıcıdır. Bu nedenle bankaların ihtiyaçlarına uygun seviyede likit varlık tutması önemlidir (Cornett, McNutt, Strahan ve Tehranian, 2011, s. 301). Fazla likit olması bankanın karlılığını olumsuz etkilemesine rağmen yeterli likidite bulundurulmaması bankanın iflasına neden olabilir. Bu durumda likidite ile karlılık arasındaki dengenin iyi ayarlanması gerekmektedir.

Bankaların güvenilir ve istikrarlı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmesi, likidite riskini ne kadar ciddiye aldığına bağlıdır. Söz konusu riskin etkin bir şekilde yönetilmesi gerek bankacılık sektörü gerekse de ülke ekonomisi için büyük önem taşımaktadır. Bankalar eğer likiditeyi doğru yönetemezlerse uzun dönemde karları ya da aktifleri ne kadar fazla olursa olsun riske maruz kalabilir, hatta iflas dahi edebilirler (Acharya ve Mora, 2015, s. 13).

Çin'in Wuhan kentinde 2019 Aralık ayı sonu itibarıyla meydana gelen, bütün dünyayı etkisi altına alan ve kısa süre içerisinde Türkiye'yi de etkileyen COVID-19 isimli virüsün gerek insan sağlığı gerek ekonomik istikrar üzerinde pek çok olumsuz etkisinin bulunduğu gözlenmektedir. Hızlı bir biçimde ve katlanarak artış gösteren yayılımın kontrol altına alınması üzere hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler, pek çok koruyucu tedbirler almak zorunda kalmaktadırlar. Pandemiyle savaşım süreci boyunca ülkeler tarafından borç ve kredilerin yeniden yapılandırılması, piyasanın ihtiyaç duyduğu likiditenin sağlanması, düşük faiz oranlarıyla kredi imkânı ve politika faiz oranlarında değişiklik şeklinde para politikalarını

kapsayan birtakım parasal politikaların da hızlı bir şekilde yürürlüğe konulduğu görülmektedir. Bununla beraber IMF, ECB ve Dünya Bankası şeklindeki finansal kuruluşlar da hızlı bir şekilde faaliyete geçerek birtakım kredi destek paketleri oluşturmuş ve sunmuşlardır.

Pandemilerin ülkelerin iktisadi faaliyetlerinde kesinti yaşattıkları açık bir şekilde görülmektedir. Bunun yanı sıra, vaktinde alınan tedbirler de ekonomik problemlerin azaltılmasını sağlayacaktır. Özellikle bankacılık sektörü, ekonomik istikrarın zarara uğradığı dönemlerde yaşanan kredi kayıpları sebebiyle likiditesini kaybetmemesi durumunda; ekonominin yükseliş dönemlerinde meydana gelecek likidite ihtiyacını karşılayabilmek için kritik bir önem taşımaktadır. Pandemi sürecinde meydana gelen ekonomik ve sosyal problemlerin boyutları durumu üzerinde, bugünden rakamsal bir çıkarım yapmak yanlış olacaktır, fakat ilerleyen süreçte söz konusu etkiler net biçimde kendini gösterecektir. Bankacılık sektörünün finansal sistemlere hâkim olduğu Türkiye gibi ülkelerde, reel kesim ile birlikte bankacılık sektörünün desteklenmesi açısından da gereken önemlerin tam zamanında alınmasına ihtiyaç vardır. Bu gibi dönemlerde, öncelikli olarak finansal kuruluşların, Merkez Bankası tarafından likidite desteğiyle desteklenmesi beklenmektedir. Bunun yanı sıra, pandeminin finansal sistemler üzerindeki etkisinin boyutu ve ne kadar zaman devam edeceği hususunun henüz netlik kazanmamış olması, sağlanacak likidite desteklerinin kapsamının ve büyüklüğünün de şimdilik belirsiz olmasına neden olmaktadır.

Çalışmanın amacı, pandemi öncesi 2019 yılı ve pandemi dönemi olan 2020 yılı için Türk bankacılık sektörünün veri zarflama analizi yardımıyla etkinliğini belirlemek ve iki dönemi likidite etkinliği açısından karşılaştırmaktır. Türk bankacılık sektöründe likidite riski ve yönetimine ilişkin çok az sayıda çalışma yer almaktadır. Bu durum çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur.

İLGİLİ LİTERATÜR

Bankacılık Sektöründe Likidite Riski

Likidite riski, bankaların aktif ve pasif kalemlerine ilişkin vadelerinin birbirine uyumlu olmamasının neticesinde karşılıklarına çıkan en önemli risklerin başında gelmektedir. Likidite riskini başarılı bir şekilde kontrol altına alamayan kimi bankaların, geçmiş dönemlerde iflas ettikleri gözlenmiştir. Dolayısıyla, söz konusu riskin başarılı bir biçimde yönetilmesi, bankalar açısından büyük bir önem arz etmektedir (Marozva, 2015, s. 453).

Bankalar kredi faaliyetleri, yatırımları ve mevduat sahiplerinin taleplerinin vaktinde ve yeterli şekilde karşılanabilmesi açısından sürekli olarak likit fon bulundurmak zorundadırlar. Bununla beraber bankaların, vade uyumsuzluğundan dolayı ortaya çıkan likidite riskine karşın da optimal likit varlıkları bulundurması gerekmektedir. Likidite riskinin yönetilmesi süreci, faaliyet ortamında ortaya çıkan değişikliklerin sonucunda meydana gelebilecek yeni risklere ya da mevcut risk seviyesindeki yükselmelere karşı bankaların etkinliğinin devam ettirilebilmesi açısından gereken uygun ortamın oluşturulmasını sağlamaktadır (Zaghdoudi ve Hakimi, 2017, s. 73).

Birçok farklı likidite türü bulunmakla birlikte bu farklı likidite türleri birbirleriyle ilişkilidir. Kısa vadeli likidite bir bankanın ödeme yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak gerçekleştirilme yeteneği olarak ifade edilirken, uzun vadeli likidite bankanın aktif büyümesine katkı sağlayacak uzun vadeli fonları uygun maliyetler ile borçlanabilme yeteneği, varlıkların likiditesi ise sermaye piyasası ürünlerinin aşırı fiyat bozulması olmadan devamlı

surette alınıp satılabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Piyasa likiditesi, para ve sermaye piyasalarında borçlanmanın temelini oluşturacak piyasa kapasitesidir (Vodova, 2011, s. 1062).

Likidite riski, bilançonun iki tarafının vadelerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu vade uyumsuzluğu ya yatırım yapmak isteyen nakit fazlasıyla ya da fon bulmak isteyen nakit sıkıntısı ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca likidite riski, makul maliyetle nakit edinmedeki karmaşıklıklardan kaynaklanmaktadır. Likidite, finansal firmanın her zaman finansal giriş ile çıkışı arasındaki dengeyi sürdürme yeteneğini ifade eder (Keister ve Bech, 2012, s. 51).

Likidite riski genel olarak vade uyumsuzluğundan, aktiflerin kalitesinden ve fonlama maliyetlerinin artmasından kaynaklanabilmektedir. Vade uyumsuzluğunda banka, uzun vadeli aktiflerini kısa vadeli pasifler ile finanse etmektedir. Bankanın alacakları uzun vadeli olmasına karşın borçlanma vadeleri kısadır. Bu durumda, banka kısa vadeli borçlarının finansmanı için nakit ihtiyacını ya borçlanma yoluna giderek ya da elindeki hazır değerleri nakde dönüştürerek riski bir süre kontrol altında tutacaktır. Örneğin; bankanın kısa vadeli olarak topladığı mevduatları uzun vadeli kredi olarak vermesi vade uyumsuzluğudur. Bankanın aktifindeki nakde dönüştürülebilir varlıkların nakit kalitesinin düşmesi bir başka ifadeyle; istenildiğinde nakde çevrilememesi veya zararına çevrilmesi likidite riskine neden olmaktadır. Bankaların, aktiflerin fonlanması açısından kullanmış oldukları kaynak maliyetlerindeki yükselmeler de zaman içerisinde fon bulunmamasına ve bununla beraber likidite açığı sorunuyla karşı karşıya kalmasına yol açabilmektedir (Yüksel ve Ceran, 2011, s. 34).

Likidite riskinin oldukça karmaşık bir konu olması yanı sıra likidite riskinin birçok boyutu bulunmaktadır. Likidite riskinin ölçülmesi veya tahmin edilmesi zor olmakla birlikte çok özel veya sıra dışı olan işlemler veya az sayıda oyuncuya bağlı olan likidite azaltılarak olası riskler azaltılmaya çalışılabilir (Türküner, 2016, s. 34-35). Likidite risk yönetiminde, varlıkların ve borçların arasındaki vadeleri azaltmak ve hemen elde edilebilir varlıklara dayalı likidite rezervleri yaratmak için fonlama kaynaklarının daha iyi çeşitlendirilmesi gerekmektedir (Matiş ve Matiş, 2015, s. 1190).

Likidite Riskinin Kaynakları

Likidite riski, bankaların aktifleri ile pasiflerinin arasında bulunan vadenin uyumsuzluğu, geri ödenmeyen kredilerdeki artış, diğer donuk aktiflerde meydana gelen artış, faiz tahsilatları ve kârlılığın azalması, ani ve beklenmedik mevduat çekilişleri, yerel veya uluslararası krizler sebebiyle nakit ihtiyacının hızlı bir şekilde artışı şeklindeki gerçeklerle aktiflerinin fonlanması gereksinimi ve bu bağlamda ortaya çıkan taahhütlerin yerine getirilememesi tehlikesi olarak ifade edilebilir. Likidite riskini doğuran işlemler aşağıdaki gibi gruplanabilir:

Varlık Yükümlülük Vade Uyumsuzluğu

Diğer tüm koşullar sabitken, yükümlülüklerinin vadesi varlıklarının vadesinden daha kısa olan işletmeler likidite riskine maruz kalırlar. Bu durum karşısında işletmeler varlıklarının vadesi henüz dolmadığından yükümlülüklerini karşılayabilmek için pasiflerini artırarak yani borçlanarak likidite yaratmak zorunda kalırlar. Basit bir örnekle açıklamak gerekirse; bir yıllık krediyi, 1-3 ay gibi kısa vadeli mevduat ile finanse eden bir banka, vadesi dolan mevduatlar için gerekli nakit çıkışını karşılayacak bir nakit girişine sahip değildir, böyle bir durumda bankanın yeni bir borçlanma ihtiyacı doğmaktadır. Bu olay verilen kredinin geri dönüşü sağlanana kadar devam etmektedir (Abdel-Megeid, 2017, s. 110).

Karşı Taraf Kredi Riski

Bankanın borç verdiği diğer kurumun bankaya karşı olan yükümlülüklerini yerine getirememesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, vadesinde beklediği nakit girişini sağlayamayan bankanın likidite yetersizliğine düşmesi söz konusu olabilmektedir. Bu tarz durumların banka üzerindeki etkisinin azaltılması, kredilendirmede aşırı yoğunlaşmanın engellenmesi ile mümkün olmaktadır (Vodova, 2011, s. 1062).

Aktif Kalitesindeki Bozulmalar

Aktif kalitesinde bozulmanın temelde iki nedeni bulunmaktadır. İlki plase edilen kaynaklardan geri dönmeyen miktarındaki artış, ikincisi ise donuk aktiflerin payının artmasıdır. Pasif tarafta çıkışlar meydana gelirken, aktifte geri dönmeyen alacak miktarının artması bankanın likidite riskini artırıcı yönde etkileyecektir. Likidite riski bakımından ele alındığında hiç geri dönmeme durumunda olduğu kadar zamanında geri dönmeme durumunun da büyük bir önem arz ettiği ifade edilmelidir. Geri dönmeyen alacakların önlenmesi için en önemli araç müşterilerin kredibilitelerinin iyi değerlendirilmesidir. Bu konuda bankalar etkili bir karşılık politikası geliştirerek, erken uyarı sistemleri oluşturarak, reeskontlardaki hareketleri iyi bir şekilde izleyip yorumlayarak ve fiyatlamada kredibilitayı dikkate alarak bu riskten korunma yolları geliştirebilir (Hazar ve Babuşcu, 2014, s. 87). Donuk aktiflerin artması bankanın likiditesi üzerinde olumsuz etkiye sahip olmasının yanında bankanın nakit ihtiyacını da arttırmaktadır. Donuk aktiflere yönelik likidite riski ile karşılaşılması açısından bankaların, zorunlu olanların haricinde sabit kıymetler edinmemeleri, gayrimenkul ihtiyaçlarını finansal kiralama gibi yöntemlerle temin etmeleri, faaliyetlerine katkıda bulunmayan ve kârlı olmayan iştiraklerde bulunmamaları önem taşımaktadır (Holmström ve Tirole, 2001, s. 1841).

Opsiyon Barındıran Fonlama Kaynakları

Görünürde uzun vadeli olan fakat belirli şartlarda erken ödeme opsiyonu bulunan fonlama kalemleri firmalar için likidite riskinin kaynağı olabilmektedir. Banka tarafından ihraç edilen menkul kıymetlerin ve kabul edilen mevduatların erken ödenmesini gerektirecek bir opsiyona sahip olması, bankadan ani ve çok yüksek tutarda kaynak çıkışına sebebiyet verebilir. Söz konusu opsiyonun kredilerde bulunması durumunda ise bankalar likidite yönetiminde zorluklarla karşılaşabilecektir (Türküner, 2016, s. 79-80).

Piyasa Riski

Bankaların alım satım işlemlerinde ortaya çıkan, fiyat riski olarak da ifade edilebilen piyasa riski önemli likidite riski kaynaklarındandır. Bankaların alım satım hesaplarına konu olmayan kısa vadeli mevduatlar ile finanse ettikleri menkul kıymet cüzdanında ve döviz pozisyonlarında öngörülemeyen şekilde değişimlerin yaşanması likidite yetersizliği sorununu ortaya çıkarabilir. Varlıklar ile yükümlülüklerin farklı para birimlerinden oluşması durumunda da likidite yetersizliğinden söz edilebilir. Para birimlerinin değerinde meydana gelebilecek değişimlerden dolayı, farklı para birimlerinden oluşan varlık ve yükümlülüklerin vadeleri uyumlu olsa dahi likidite riskinin ortaya çıkışı engellenmemektedir (Gautam, 2016, s. 73).

Beklenmeyen Kaynak Çıkışları

Bir kriz ortamı oluşmamasına rağmen finansal piyasalarda meydana gelen güven kaybı ya da banka hakkında olumsuz haberlerin çıkması gibi bankanın kendi özel koşullarında meydana gelen değişiklikler sonucunda önemli miktarda hızlı nakit çıkışları diğer bir likidite riski kaynağıdır. Bankadan kaynak çıkışları, bankada durağan bir biçimde kalan vadesiz

mevduatların çekilmeye başlanması, kısa vadeli repo gibi kaynaklarda hızlı çekiliş şeklinde olabileceği gibi uzun vadeli yurtdışından sağlanan sendikasyon kredileri gibi kaynakların yenilenmemesi de olabilir (Hazar ve Babuşcu, 2014, s. 88). Beklenmeyen kaynak çıkışlarının oluşması durumunda, yeni kaynak girişlerinin sağlanmaya çalışılması, geri dönüşü mümkün olan kredilerin geri çağırılması, satılma imkânı olan sabit kıymetlerin satılması ve özkaynak artırımı yapılması gibi önlemler alınmalıdır.

Karlılıktaki Düşüş

Banka karlılığında karın bir bölümü nakit olarak girişlerden sağlanırken, bir bölümü ise nakit girişi olmamış fakat hak edildiği için dönemsel olarak hesaplara alınan kaydi kârdır. Karlılığın yüksek olması likidite ihtiyacını azaltırken nakit bazlı karlılığın düşük olması likidite riskini doğurabilir. Bunun nedenlerinden biri ise aktif ve pasif arasındaki vade bozulmasıdır. Banka aktiflerinin vadeleri uzarken pasiflerin vadelerinin kısalması durumunda faiz ödemeleri nakit şeklinde yapılmaktayken, faiz gelirleri ise kaydi şekilde yapılacaktır ve görünen kârlılık sağlanırken nakit bazlı kârlılık ise düşecektir. Bu durumda bankanın likiditesi olumsuz olarak etkilenecektir (Diamond ve Rajan, 2005, s. 620). Karlılığa bağlı likidite riskinin oluşması durumunda, bankanın aktif ve pasifi arasındaki vade yapısında belirlenen düzeyin ötesine geçilmesi önlenmelidir. Bankanın likidite eksikliğini gidermesinin en kolay yolu ödenmiş sermayesini arttırması veya sermaye benzeri kredi temin etmesidir (Hazar ve Babuşcu, 2014, s. 91).

Krizler

Yerel ya da uluslararası finansal veya siyasi krizlerden kaynaklanan güven sorunu bankalardan hızlı bir kaynak çıkışına neden olabilir. Bu durum bankaları etkilediği gibi tüm sektörleri de etkileyebilir. Bu tür riskler genelde aniden meydana geldiği için önlem almak çoğunlukla zor olmaktadır (Hazar ve Babuşcu, 2014, s. 93). Ancak, yaşanan şokun sonucunda kredilerin yaygın bir biçimde ödenmemesi eğilimi göstermesi halinde bankaların ve kredilendirme süreçlerinin sıkıntıya girmeleri söz konusu olacaktır. Böyle durumlarda bankalarda yaşanan kayıpların artışı, yeni kredilerin kullanılarak kullanılmayacağına önemli bir göstergesi olacaktır. Ekonomideki yavaşlamanın kalıcılık arz etmesi halinde ise kredilerdeki arzın kısıtlanmasının da ötesinde, reel sektörün ve hane halkının kredi talebinde bulunmaması sonucunun ortaya çıkması olasıdır (Freixas, Parigi ve Rochet, 2000, s. 615).

YÖNTEM

Bankacılık Sektörünün Likidite Açısından Etkinlik Analizi

Bankacılık sektöründe gözlenen yoğun rekabetin sonucunda, bankaların ellerinde bulundurdukları kaynakları etkin bir biçimde kullanmaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda bankaların, sık sık ve geniş kapsamlı bir performans ölçüm çalışması yapmaları zorunluluk arz etmektedir. Pek çok çeşitli metodolojinin yanı sıra bankacılık sektöründe faaliyetlerini gösteren kurumların performans değerlendirmesi için Veri Zarflama Analizi (VZA)'nin yaygınlıkla kullanıldığı görülmektedir.

Veri Zarflama Analizi

VZA, Charnes, Cooper ve Rhodes (1978) tarafından ortaya atılan, veriye dayalı ve parametrik olmayan bir matematiksel programlama yaklaşımıdır. VZA, homojen ve karşılaştırılabilir Karar Verme Birimlerinin (KVB) göreceli verimliliğini değerlendirmek için birden çok girdi ve birden çok çıktı kullanmaktadır (Dinçer, 2011, s. 42). Parametrik olmayan

yöntemlerin içerisinde en yaygın şekilde kullanılmakta olan VZA, bir doğrusal programlama yöntemidir (Klimberg vd., 2009, s. 135).

VZA yöntemini diğer parametrik olmayan yöntemlerden farklı kılan ana özelliği; çok sayıda girdinin ve çıktının bulunduğu zamanlarda kullanılmasıdır. Analizin neticesinde her bir karar verme biriminin etkinliğinin değeri, etkin olmayanların da nasıl iyileştirilmesi ile ilgili bilgiler elde edilir. VZA ile etkinlik ölçümü yapılacak homojen bir yapıdaki karar birimleri birbirleriyle karşılaştırılarak ve en iyi gözlem sonucuna sahip olan kurumu referans (etkinlik sınırı) olarak belirleyerek, diğer kurumların söz konusu etkin sınıra göre değerlendirilmesi yapılmaktadır (Tamatam, Dutta, Dutta, ve Lessmann, 2019, s. 2421).

VZA'da her bir KVB'nin karşılaştırılması sadece en iyi KVB'ler ile yapılmaktadır. En iyi şekilde ifade edilen söz konusu KVB'ler etkinlik sınırını meydana getirirken diğer KVB'lerin etkinlikleri bu etkin sınır baz alınarak belirlenmektedir. VZA yöntemi, etkinlik sınırının üstünde bulunan en iyi KVB'leri, "görece etkin" şeklinde değerlendirmektedir ve söz konusu birimleri "referans kümesi" şeklinde adlandırmaktadır. Etkinlik sınırının üstünde bulunmayan diğer KVB'ler ise "görece etkin olmayan" birimler olarak adlandırılmaktadır. Bu bağlamda VZA, görece etkin olmayan KVB'lerin etkinlik değerlerinin iyileştirilebilmesi açısından nelerin yapılması gerektiği konusunda yöneticiler ve karar vericiler için yol gösterici bir rehber niteliğinde olan analiz yöntemidir (Özel, Şahin ve Göral, 2017, s. 91).

VZA'da temel olarak 3 modelden faydalanılmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- CCR (Charnes-Cooper-Rhodes) Modeli (1978)
- BBC (Banker-Charnes-Cooper) Modeli (1984)
- Toplamsal Model

Bankacılık sektöründe yer alan kurumların girdi değişkenlerinin üzerinde kontrollerinin daha fazla olmasından dolayı, bu çalışmada etkinlik değerlerinin hesaplanması üzere "ölçeğe göre sabit getiri" varsayımı altında girdiye yönelik CCR modelinden faydalanılmıştır.

Charnes, Cooper ve Rhodes (CCR) Modeli

CCR modeli Charnes, Cooper ve Rhodes tarafından 1978 senesinde oluşturulmuştur. Bu model, ölçeğe göre sabit getiri varsayımına dayanarak, karar verme birimlerinin toplam etkinlik değerini, teknik etkinlik değerini ve ölçeğin etkinliğini tek bir değerde toplayarak ortaya bir sonucun çıkmasını amaçlamaktadır. VZA'da n adet KVB'nin her birine ilişkin m adet girdi ve p adet çıktı bulunuyorsa, j'inci KVB'nin i'inci girdi miktarı $X_{ij} \geq 0$ ve j'inci KVB tarafından üretilen r'inci çıktı miktarı $Y_{rj} \geq 0$ olacak şekilde, girdi yönelimli kesirli bir VZA modelidir (Cooper, Seiford ve Tone, 2006, s. 76).

VZA'da n adet KVB bulunuyor ise n adet model oluşturulmaktadır ve her bir KVB için görece etkinlik ölçümü yapılabilmesi açısından da n adet en iyileme modelinin çözümlenmesi gerekmektedir. Modellerin amaç fonksiyonu, k KVB için toplam ağırlıklandırılmış çıktılar, toplam ağırlıklandırılmış girdilere oranının en büyüklenmesidir. Modellerdeki kısıtlar, her bir KVB için çıktının girdiye oranının 1'den büyük olmaması gerektiğini ve en iyi amaç fonksiyonu değerinin ise en fazla 1 olabileceğini göstermektedir. Kesirli modelin doğrusal programlama yöntemiyle çözümlenmesi açısından Charnes ve Cooper 1962 yılında $\sum_{i=1}^m v_i X_{ik} = 1$ dönüşümünü yapmışlar ve modelin yeni hali tabloda girdi yönelimli CCR modelinin doğrusal model denklem kısmında verilmiştir. "Girdi Yönelimli CCR Modeli" olarak isimlendirilen bu model; ölçeğe göre

sabit getiri varsayımı altında, görece toplam etkinliğin ölçülmesini sağlamaktadır ve kesirli model ile aynı en iyi çözümün elde edilmesini sağlamaktadır (Ramanathan, 2007, s. 140; Chen, Chen ve Peng, 2008, s. 523).

Doğrusal Programlama (DP) modellerine benzer şekilde VZA modelleri de doğrusal ve dual olacak şekilde iki farklı form ile ifade edilmektedir. VZA'da dual model, doğrusal modele nispeten en iyi çözümü sağlamak açısından hem daha az matematiksel işlem gerektirmesi, hem de önemli yönetsel bilgiler sağlanması bakımından daha sık faydalanılmakta olan bir yöntemdir. Dualite kuramı gereğince doğrusal model max olduğundan dolayı bunun duali min olmaktadır ve doğrusal modelin en iyi değeriyle dual modelin en iyi değeri birbirlerine eşit olmaktadır (Yahya, Muhammad ve Hadi, 2012, s. 52). Aşağıda verilen Tablo 1'de bulunan denklemlerde;

- E_k : k'inci KVB'nin etkinlik değerini,
- u_r : k'inci KVB tarafından r'inci çıktıya verilen ağırlığı,
- v_j : k'inci KVB tarafından j'inci girdiye verilen ağırlığı,
- Y_{rk} : k'inci KVB tarafından üretilen r'inci çıktıyı,
- X_{ik} : k'inci KVB tarafından üretilen i'inci girdiyi,
- Y_{rj} : j'inci KVB tarafından üretilen r'inci çıktıyı,
- X_{ij} : j'inci KVB tarafından üretilen i'inci girdiyi,
- ε : Yeteri kadar küçük bir pozitif sayıyı (örneğin 0,00001),
- α : Büzülme katsayısını (Çıktı miktarında herhangi bir değişiklik yapılmaksızın girdi miktarının ne kadar azaltılabileceğini göstermektedir.),
- β : Genişleme katsayısını (Girdi miktarında herhangi bir değişiklik yapılmaksızın çıktı miktarının ne kadar artırılabilirliğini göstermektedir.)
- λ_j : j'inci KVB'nin aldığı yoğunluk değerini,
- S_i^- : k'inci KVB'nin i'inci girdisine ilişkin artı değişkeni (Girdi fazlası),
- S_r^+ : k'inci KVB'nin r'inci çıktısına ilişkin artı değişkeni ifade etmektedir (Chen vd., 2008, s. 529).

Tablo 1. CCR Modeli Kesirli, Doğrusal ve Dual Formülleri

Girdiye Yönelik CCR Modeli	Çıktıya Yönelik CCR Modeli
Kesirli Model	Kesirli Model
$E_k = \max \frac{(\sum_{r=1}^p u_r Y_{rk})}{(\sum_{i=1}^m v_i X_{ik})}$ (1)	$E_k = \min \frac{\sum_{i=1}^m v_i X_{ik}}{\sum_{r=1}^p u_r Y_{rk}}$ (12)
$\frac{\sum_{r=1}^p u_r Y_{rj}}{\sum_{i=1}^m v_i X_{ij}} \leq 1$ (2)	$\frac{\sum_{i=1}^m v_i X_{ij}}{\sum_{r=1}^p u_r Y_{rj}} \geq 1$ (13)
$u_r \geq \varepsilon, v_j \geq \varepsilon$ (3)	$u_r \geq \varepsilon, v_j \geq \varepsilon$ (14)
Doğrusal Model	Doğrusal Model
$E_k = \max \sum_{r=1}^p u_r Y_{rk}$ (4)	$E_k = \min \sum_{i=1}^m v_i X_{ik}$ (15)

$$\sum_{r=1}^p u_r Y_{rj} - \sum_{i=1}^m v_i X_{ij} \leq 0 \quad (5)$$

$$\sum_{i=1}^m v_i X_{ik} = 1 \quad (6)$$

$$u_r \geq \varepsilon, v_j \geq \varepsilon \quad (7)$$

Dual Model

$$E_k = \min \alpha - \varepsilon \sum_{i=1}^m S_i^- - \varepsilon \sum_{r=1}^p S_r^+ \quad (8)$$

$$\sum_{j=1}^n X_{ij} \lambda_j + S_i^- - \alpha X_{ik} = 0 \quad (9)$$

$$\sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_j - S_r^+ - Y_{rk} = 0 \quad (10)$$

$$\lambda_j \geq 0, S_i^- \geq 0, S_r^+ \geq 0 \quad (11)$$

$$\sum_i^m v_i X_{ij} - \sum_{i=1}^p u_r Y_{rj} \geq 0 \quad (16)$$

$$\sum_{r=1}^p u_r Y_{rk} = 1 \quad (17)$$

$$u_r \geq \varepsilon, v_j \geq \varepsilon \quad (18)$$

Dual Model

$$E_k = \max \beta + \varepsilon \sum_{i=1}^m S_i^- + \varepsilon \sum_{r=1}^p S_r^+ \quad (19)$$

$$\sum_{j=1}^n X_{ij} \lambda_j + S_i^- - X_{ik} = 0 \quad (20)$$

$$\sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_j - S_r^+ - \beta Y_{rk} = 0 \quad (21)$$

$$\lambda_j \geq 0, S_i^- \geq 0, S_r^+ \geq 0 \quad (22)$$

Modelin kesirli, doğrusal ve dual formülleri Tablo 1’de özetlenmiştir.

Model çözümünde; $E_k = 1$ olması durumunda; etkinlik ölçümü yapılan KVB’nin etkin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun tersi durumda ise söz konusu KVB’nin etkin olmadığı yorumu yapılmaktadır. Etkin olmayan bir KVB’nin örnek alabileceği referans kümesini ise aşağıda verilen formüller ile hesaplamak mümkündür:

$$X_{ik} = \sum_{j=1}^n X_{ij} \lambda_j \quad (23)$$

$$Y_{rk} = \sum_{j=1}^n Y_{rj} \lambda_j \quad (24)$$

Veya;

$$X_{ik} = \alpha X_k - S_i^- \quad (25)$$

$$Y_{rk} = Y_k + S_r^+ \quad (26)$$

Görece etkin olmayan KVB’lerin girdilerine ve çıktılara yönelik “Potansiyel İyileştirmeleri (PI)” yüzdesel biçimde aşağıda verilen formül ile hesaplamak mümkündür.

$$PI(\%) = \frac{Hedef - Gerçekleşen}{Gerçekleşen} \times 100 \quad (27)$$

Görece etkin olmayan KVB’lerin etkin duruma getirilebilmesi açısından, hesaplanan PI yüzdeleri negatif bulunan değişkenlerin değerleri PI oranında azaltılmalı, pozitif çıkan değişkenlerin değerleri ise PI oranında arttırılmalıdır. PI değerinin sıfır olması durumunda ise değişken için herhangi bir iyileştirmenin yapılmasına gereksinim olmadığı yorumu yapılmaktadır (Chen vd., 2008, s. 530).

Görece toplam etkinlik değerlerini, girdi yönelimli CCR modeli ile birlikte çıktı yönelimli CCR modelleri ile de hesaplamak mümkündür. Bununla beraber bir KVB'nin görece toplam etkinlik değerinin sadece bir yönelim modeline göre hesaplanması yeterli olmaktadır. Nitekim, girdi yönelimli CCR modeli ile hesaplanan görece toplam etkinlik değerinin, çıktı yönelimli CCR modeli ile hesaplanan görece toplam etkinlik değerine eşit olacağı bilinmektedir. Öte yandan söz konusu iki yönelime göre girdi ve çıktı değişkenlerinin PI yüzdelerinin birbirlerinden daha farklı hesaplanması ihtimali bulunmaktadır (Cooper vd., 2006, s. 79).

Girdi-Çıktı Değişkenlerinin Seçimi

Girdi ve çıktıların seçimleri VZA için oldukça önemli ve kritik bir noktadır. Anlamli sonuçlara ulaşılabilmesi açısından yeterli sayıda ve etkili girdi ve çıktılar seçilmesinin önemi büyüktür. Girdi çıktı değişkenleri seçilirken, her bir KVB için benzer girdi ve çıktılar olmasına dikkat edilmelidir. Farklı girdiler ile çıktılar birimlerinin birbirleri ile uyumlu olması zorunluluk taşımamaktadır. Girdi ve çıktılar istatistiksel olarak ölçülebilir olmalıdır (Altan, Atan ve Tokpınar, 2015, s. 221). Her bir girdi ve çıktı için rakamsal veriler olması gerekir ve söz konusu verilerin bütün KVB'ler açısından pozitif olması istenir (Özer, Öztürk ve Kaya, 2010, s. 240). Girdi ve çıktı sayısında değişiklik KVB sayısını da etkiler. Girdi ve çıktı sayısını arttırıldığı kadar en az 3 katı kadar KVB sayısını da arttırmak gerek ya da tersi de mümkün olabilir. Analiz için,

Girdi Değişkenleri: Likit varlıklar / toplam varlıklar, likit varlıklar / kısa vadeli yükümlülükler ve TP likit varlıklar / toplam varlıklar

Çıktı Değişkenleri: Aktif karlılığı, özkaynak karlılığı ve sürdürülen faaliyetler dönem net kar (zarar) / toplam varlıklar ele alınmıştır. Böylece 3 girdi ve 3 çıktı ile modelin değişkenleri oluşturulmuştur.

Karar Birimlerinin Seçilmesi

VZA'daki birinci adım, birbirleri ile karşılaştırmalı olarak etkinlik ölçümü gerçekleştirilecek KVB'lerin seçilmesini içermektedir. Söz konusu KVB'lerin üretim teknolojisi bakımından birbirine benzer nitelik taşımaları, başka bir ifadeyle gözlem kümesinin homojenlik göstermesi, ulaşılacak çıktılar istatistik anlamli olması için önem taşımaktadır (Wu ve Wu, 2010, s. 725). KVB çıktılardaki ağırlık toplamı ve girdilerdeki ağırlık toplamı oranı ile en iyi üretim bileşimi dikkate alınarak sınır belirlenir. Bu sınırın üzerinde yer alan KVB'ler "etkin", sınır dışındaki KVB'ler ise "etkin olmayan" birimler şeklinde adlandırılır. VZA'nın sonucunda elde edilen çıktılar geçerli olması bakımından, karar noktalarının seçilmesi çok önemlidir. Karar birimlerinin seçilmesinde dikkat edilmesi gereken unsurlar şöyle sıralanabilir (Erpolat, 2011, s. 77):

- Karar verme birimleri aynı görevi benzer amaçlarla yerine getiren homojen birimlerden oluşmalıdır.
- Karar birimleri kullandıkları girdiler ve ürettikleri çıktılar bakımından birbirlerine benzer olmalıdır.
- Değerlendirmeye alınacak KVB sayısı, araştırmanın güvenilir olması bakımından, girilen girdi sayısı m, çıktı sayısı n ise KVB sayısı bu girdi ve çıktı sayısının en az 3 katı kadar olması gerekir ($KVB \text{ Sayısı} \geq 3 \times (m + n)$).

Analiz, etkinlik ölçümü yapılacak olan bütün birimlerin homojen oldukları varsayımından yola çıkılarak, yatırım, kalkınma, katılım ve yurt dışında kurulmuş bankaların şubeleri

çalışmanın haricinde tutularak 28 ticari banka için yapılmıştır. KVB olarak 3 kamu bankası, 9 özel banka ve 16 yabancı banka ele alınmıştır. Tablo 2’de banka grupları ve KVB’ler verilmiştir.

BULGULAR

Bu çalışma ile 2019 ve 2020 yıllarında Türk Bankacılık sektöründe faaliyetlerini sürdüren 28 ticari banka için belirlenmiş olan girdi ve çıktı değişkenlerinin doğrultusunda girdiye yönelik CCR modeli yönteminden faydalanılarak etkinlik değerleri Efficiency Measurement System – EMS paket programı ile ölçülmüştür. Analizden elde edilen sonuçlar, aşağıda bulunan Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Etkinlik Analiz Sonuçları

Karar Birimleri	2019	2020	Banka Grup
	Etkinlik Skoru	Etkinlik Skoru	
1 Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası A.Ş.	1	1	Kamu
2 Türkiye Halk Bankası A.Ş.	1	1	Kamu
3 Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O.	1	1	Kamu
4 Adabank A.Ş.	29.21%	0.58%	Özel
5 Akbank T.A.Ş.	1	63.88%	Özel
6 Anadolubank A.Ş.	1	1	Özel
7 Fibabanka A.Ş.	75.67%	39.42%	Özel
8 Şekerbank T.A.Ş.	69.53%	0.00%	Özel
9 Turkish Bank A.Ş.	51.78%	0.00%	Özel
10 Türk Ekonomi Bankası A.Ş.	57.82%	52.18%	Özel
11 Türkiye İş Bankası A.Ş.	1	87.49%	Özel
12 Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	45.70%	46.95%	Özel
13 Alternatifbank A.Ş.	44.30%	14.06%	Yabancı
14 Arap Türk Bankası A.Ş.	1	34.36%	Yabancı
15 Bank of China Turkey A.Ş.	1	1	Yabancı

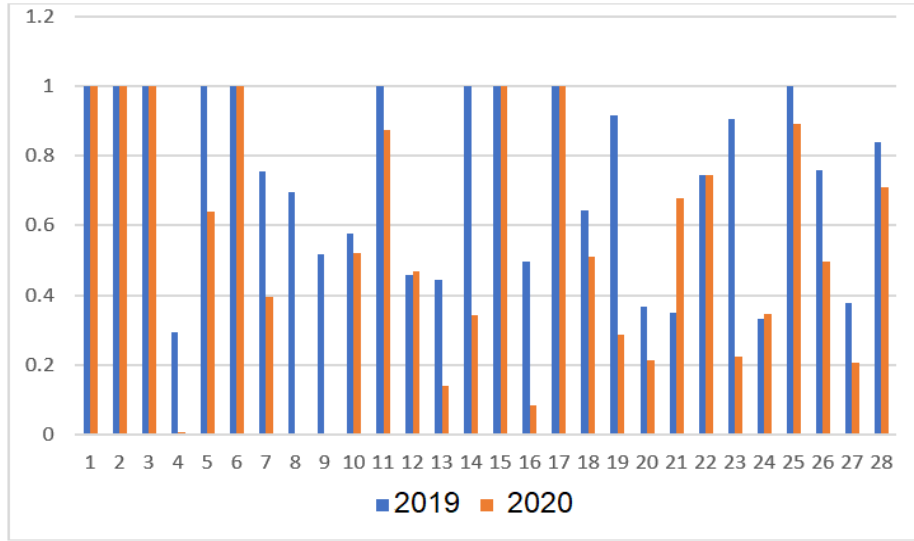
Bankacılık Sektörü Likidite Yapısı (KÖTEN)

16	Burgan Bank A.Ş.	49.74%	8.44%	Yabancı
17	Citibank A.Ş.	1	1	Yabancı
18	Denizbank A.Ş.	64.24%	51.20%	Yabancı
19	Deutsche Bank A.Ş.	91.76%	28.61%	Yabancı
20	HSBC Bank A.Ş.	36.58%	21.33%	Yabancı
21	ICBC Turkey Bank A.Ş.	34.86%	67.98%	Yabancı
22	ING Bank A.Ş.	74.34%	74.44%	Yabancı
23	MUFG Bank Turkey A.Ş.	90.56%	22.45%	Yabancı
24	Odea Bank A.Ş.	33.18%	34.52%	Yabancı
25	QNB Finansbank A.Ş.	1	89.08%	Yabancı
26	Rabobank A.Ş.	75.89%	49.49%	Yabancı
27	Turkland Bank A.Ş.	37.78%	20.61%	Yabancı
28	Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	83.90%	70.96%	Yabancı

Not: Etkin bankalar "1" olarak belirtilmiştir.

Tablo 2'de verilen analiz sonuçlarına göre; 2019 yılı için 10 banka likidite açısından etkin çıkarken, 2020 yılı pandemi döneminde 6 banka etkin çıkmıştır. Kamu bankalarının 2019 ve 2020 için etkinliklerini koruduğu belirlenmiştir. Yabancı bankaların çoğunluğunun likidite açısından etkin olmadığı görülmüştür. Pandemi dönemi, ele alınan 28 banka için likidite açısından olumsuz bir dönem olmuştur.

Yabancı bankaların haricinde kalan bütün bankaların, Covid-19 etkilerinin sonrasındaki süreçte, likidite durumlarını devam ettirebilmek açısından kısa vadeli varlıklarını yüksek tutma güdüsü ile faaliyetler gösterdiklerini söylemek mümkündür. Söz konusu sonuçların, orta ve uzun vadede kârlılık açısından olumsuz etkilerinin görülmesi tahmin edilmek ile beraber, ilerleyen dönemlerdeki veriler üzerinden yeniden değerlendirmelerin gerçekleştirilmesine ihtiyaç vardır.



Şekil 1. Bankaların 2019 ve 2020 Etkinlik Skorları

SONUÇ

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde finansal sistemin istikrarsız yapısı pandemi döneminde de güvensizlik ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Pandemi döneminde Türk bankacılık sisteminde yer alan yerli, özel ve kamusal sermayeli bankalar ile katılım bankaları, pandeminin reel kesim ve hane halkının üzerinde meydana gelebilecek olası olumsuz ekonomik etkilerinin artmaması açısından likidite imkânı sunma, kredi arz etme, mevcut ve yeni kredilerin vade tarihlerinin uzatılması ve takip oranlarının azaltılması gibi birtakım katkılar sağlamışlardır. Söz konusu önlemlere rağmen pandeminin olumsuz etkileri bankaların likidite etkinliklerinin azalmasına neden olmuştur. Diğer yandan, Covid-19 pandemisinin neden olduğu olumsuz etkilerin, reel ekonomi ve finansal sistemin üzerinde nasıl yansımalarının olacağı noktasındaki tartışmaların, uzun bir zaman boyunca süreceği çıkarımı yapılmaktadır. Söz konusu salgının neden olacağı zararın boyutunun hangi noktaya kadar ulaşacağı belirsizliğini devam ettirmektedir.

Bu çalışmada, pandemi öncesi 2019 yılı ve pandemi dönemi olan 2020 yılı için Türk bankacılık sektörünün Veri Zarflama Analizi (VZA) yardımıyla etkinliği belirlenmiş ve iki dönemin likidite etkinliği açısından karşılaştırılması yapılmıştır. Bankaların, girdi değişkenlerinin üzerinde daha çok kontrole sahip olmalarından dolayı, etkinlik değerlerinin hesaplanması açısından ölçeğe göre sabit getiri varsayımı altında girdiye yönelik CCR modelinden faydalanılmıştır. Analiz, etkinlik ölçümü yapılacak olan birimlerin homojen oldukları varsayımından yola çıkılarak; yatırım, kalkınma, katılım ve yurtdışında kurulmuş bankaların şubelerinin analizin haricinde tutularak, 28 ticari banka için üç girdi ve üç çıktı değişkeni ele alınarak uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; 2019 yılı için 10 banka likidite açısından etkin çıkarken, 2020 yılı pandemi döneminde 6 banka etkin çıkmıştır. Pandemi döneminin, bankalar için likidite açısından olumsuz bir etki yarattığı belirlenmiştir. Bu durumda likidite riskinin artışı söz konusudur. Bankaların, genel risk yönetim yapılarının içerisinde likidite riski için özelleştirilmiş bir yönetim yapısını oluşturmaları gerekmektedir. Likidite riskine yönelik stratejiler, politikalar ve iş akış diyagramları da dahil olacak şekilde bir süreç

oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Söz konusu stratejiler, politikalar ve iş akışları, üst yönetim tarafınca oluşturulmalıdır ve yönetim kurulu tarafınca onay verilmelidir. Bununla beraber bu süreç, düzenli şekilde değerlendirilmeli ve gerekli görülmesi halinde düzenlenmelidir.

Bilindiği gibi likidite, herhangi bir aktifin kısa süre içerisinde, zamanında ve değerinde, değer kaybına uğramaksızın nakde dönüştürülebilen ve kullanıma hazır olan varlıkları ifade etmektedir. Bankacılıkta likidite, bir bankanın finansal yükümlülüklerini vadesi geldiğinde yerine getirme kabiliyetini gösterir. Minimum zararla hızlı bir şekilde satılabilen menkul kıymetlerin edinilmesini, kısa vadeli devlet bonolarından oluşan yüksek kredibilitesi olan güvenli menkul kıymetleri belirtir. Bankaların fonlama likidite riskini dikkatli bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bunun nedeni, bankaların genellikle fonlarının önemli bir bölümünü mevduat sahiplerinden kısa vadeli olarak ödünç almalarıdır (aslında, önemli bir kısmı herhangi bir zamanda geri çekilebilir) ve aynı zamanda bu parayı müşterilere çok daha uzun vadeler için borç verirler. Bir finansal kurumdaki likidite yönetiminde iki kriter vardır. İlk olarak, kurum, uygun, düşük maliyetli finansmanın kısa sürede sağlanabildiğinden emin olmalıdır. Bu, kolayca satılabilen, önemli miktarlarda istikrarlı yükümlülükleri olan veya diğer finansal kuruluşlarla kredi limitlerini koruyan bir varlık portföyünü tutmayı içerebilir. İkincisi, likidite yönetimi karlılık gereksinimlerini karşılamalıdır. Finansal istikrar konuları tam da bu likidite / karlılık bağında yatmaktadır: bankalar likidite stoklarını ve akışlarını finansal istikrarı tehlikeye atmayacak şekilde en karlı şekilde yönetmelidir.

Bankaların, likidite riskinin yönetilmesine yönelik ayrı bir yapı oluşturmalarındaki ana amaçları; günlük ihtiyaç duyulan likiditenin sağlanabilmesi, piyasa ya da bankadan kaynaklanan likidite kriz dönemlerinde bankanın faaliyetlerini emin bir biçimde devam ettirebilmek şeklinde belirlenmelidir. Buradan hareketle, likidite sıkışıklığı sorunuyla karşılaşılacak ekonomik şartlar altında faydalanılabilecek ve sağlam bir likidite kaynağı olacak likidite tamponunun oluşturulması gerekmektedir. Özellikle likidite krizinin yaşanabileceği pandemi gibi dönemlerde bankaların fon kaynaklarına erişim ve varlıkların likiditesi konusunda temkinli varsayımlarda bulunması ve bunlara göre politikalar geliştirmesi öncelikli tedbirler arasında yer almalıdır. Söz konusu politika ve stratejiler, bankaların sermaye yapılarının kriz dönemlerinde ihtiyaç duyulan likiditenin temin edilebilmesi bakımından oldukça önemlidir. Faaliyette bulunan piyasanın ve likidite profilinin niteliklerine göre, yeterli sermayeyle çalışıldığına yönelik banka tarafınca değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

Bankaların, ellerinde bulunan likit varlıklara, vade ve kur uyumsuzluklarına, bilanço dışı faaliyetler sonucu ortaya çıkan ani likidite sorumluluklarına ve çeşitli vadelerdeki fonlama yoğunlaşmalarına yönelik sayısal ölçütlerden faydalanarak zayıf noktalarını belirlemeleri ve bunların sonucunda ortaya çıkacak muhtemel riskleri kontrol altına almaları gerekmektedir. Aksi takdirde pandeminin sonuçları zaman geçtikçe daha ağır hissedilecektir.

İleriki çalışmalarda, farklı likidite değişkenleri ile etkinlik analizi denenebilir, farklı ülkeler için bankacılık sistemi likidite yapısına yönelik karşılaştırmalı etkinlik çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Megeid, N. S. (2017). Liquidity risk management: Conventional versus Islamic banking system in Egypt. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 8(1), 100-128.
<https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2014-0018>
- Acharya, V. V. ve Mora, N. (2015). A crisis of banks as liquidity providers. *Journal of Finance, American Finance Association*, 70(1), 1-43. <https://doi.org/10.1111/jofi.12182>
- Altan Ş., Atan M. ve Tokpınar, S. (2015). Sektörel etkinlik ölçümü: girdi çıktı tablosu ve veri zarflama analizi ile bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, Journal of Business Research Turk*, 7(2), 214-234. https://www.isarder.com/2015/vol.7_issue.2_article09_full_text.pdf
- Banker, R. D., Charnes, A., Cooper, W. W. (1984). Some models for estimating technical and scale inefficiencies in data envelopment analysis. *Management Science*, 30(9), 1078-1092.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.30.9.1078>
- Bordeleau, E. ve Graham, C. (2010). The impact of liquidity on bank profitability. In: Bank Of Canada. *Bank of Canada Working Paper No: 2010-38*, 1-23.
<https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2010/12/wp10-38.pdf>
- Charnes, A., Cooper, W. ve Rhodes, E. (1978). Measuring the efficiency of decision making units. *European Journal of Operations Research*, 2(6), 429-444.
[https://doi.org/10.1016/0377-2217\(78\)90138-8](https://doi.org/10.1016/0377-2217(78)90138-8)
- Chen, T.Y., Chen, C.B. ve Peng, S.Y. (2008). Firm operation performance analysis using data envelopment analysis and balanced scorecard: A case study of a credit cooperative bank. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 57 (7), 523-539.
<https://doi.org/10.1108/17410400810904010>
- Cooper, W.W., Seiford, L.M. ve Tone, K. (2006). *Data envelopment analysis: a comprehensive text with models, applications, references and DEA-Solver software*. Second Editon. New York: Springer.
<https://link.springer.com/content/pdf/bfm%3A978-0-387-45283-8%2F1.pdf>
- Cornett, M. M., McNutt, J. J., Strahan, P. E. ve Tehranian, H. (2011). Liquidity risk management and credit supply in the financial crisis. *Journal of Financial Economics*, 101(2), 297-312.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2011.03.001>
- Diamond, D. W., ve Rajan, R. G. (2005). Liquidity shortages and banking crises. *The Journal of Finance*, 60(2), 615-647. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2005.00741.x>
- Dinçer, S. E. (2011). *Stratejik planlama ve veri zarflama analizinde etkinlik ölçümü*, İstanbul: Der Yayınları.
- Erpolat, S. (2011). *Veri zarflama analizi, ağırlık kısıtlamasız, ağırlık kısıtlı, şans kısıtlı, bulanık, Türkiye'deki özel bütçeli idarelerin etkinlik analizi*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Freixas, X., Parigi, B. M., ve Rochet, J. C. (2000). Systemic risk, interbank relations, and liquidity provision by the central bank. *Journal of Money, Credit and Banking*, Blackwell Publishing, 32(3), 611-638. https://econpapers.repec.org/article/fipfedcpr/y_3a2000_3ap_3a611-640.htm

- Gautam, R. (2016). The determinants of banks liquidity: Empirical evidence on Nepalese commercial banks. *Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(2), 69-78.
<https://bhls.files.wordpress.com/2017/02/2-determinants-of-banks-liquidity-empirical-evidence-on-nepalese-commercial.pdf>
- Hazar, A. ve Babuşcu, Ş. (2014). *Banka aktif pasif yönetimi*. Ankara: Akademi Consulting & Training.
- Holmström, B. ve Tirole, J. (2001). LAPM: A liquidity-based asset pricing model. *The Journal of Finance*, 56(5), 1837-1867. <https://doi.org/10.1111/0022-1082.00391>
- Keister, T. ve Bech, M. L. (2012). On the liquidity coverage ratio and monetary policy implementation. *BIS Quarterly Review*, December, 49-61.
https://www.bis.org/publ/qtrpdf/r_qt1212g.pdf
- Klimberg, R.K., Lawrence, K.D., Yermish, I., Lal, T. ve Mrazik, D. (2009). Using regression and data envelopment analysis (DEA) to forecast bank performance over time. Lawrence, K.D. and Kleinman, G. (Ed.) *Financial Modeling Applications and Data Envelopment Applications (Applications of Management Science, içinde Cilt 13, 133-142. ss.)*. Emerald Group Publishing Limited, Bingley. [https://doi.org/10.1108/S0276-8976\(2009\)0000013010](https://doi.org/10.1108/S0276-8976(2009)0000013010)
<https://epdf.pub/financial-applications-applications-of-management-science.html>
- Marozva, G. (2015). Liquidity and bank performance. *The International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 14(3), 453-562. <https://doi.org/10.19030/iber.v14i3.9218>
- Matiş, E. A. ve Matiş, C. A. (2015). Liquidity risk management in post-crisis conditions. *Procedia Economics and Finance*, 32 (1), 1188-1198. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01496-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01496-3)
- Özel, N. G., Şahin, İ. E. ve Göral, R. (2017). Türk bankacılık sektöründe etkinlik ve verimlilik analizinin VZA yöntemi ile incelenmesi: 2013-2015 dönemi uygulaması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social Economic Research)*, 17 (1), 30. Yıl Özel Sayısı, ss. 85-100. <https://doi.org/10.30976/susead.348135>
- Özer, A., Öztürk, M. ve Kaya, A. (2010). İşletmelerde etkinlik ve performans ölçmede VZA, kümeleme ve topsis analizlerinin kullanımı: İMKB işletmeleri üzerine bir uygulama/Using DEA, cluster and topsis in measuring businesses efficiency and performance: An application on ISE businesses. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 233-260.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2825/38176>
- Ramanathan, R. (2007). Performance of banks in countries of the Gulf Cooperation Council. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56(2), 137-154.
<https://doi.org/10.1108/17410400710722635>
- Tamatam, R., Dutta, P., Dutta, G. ve Lessmann, S. (2019). Efficiency analysis of Indian banking industry over the period 2008-2017 using data envelopment analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 26(8), 2417-2442. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0422>

- Türküner, E. (2016). *Basel III likidite düzenlemeleri çerçevesinde Türk bankacılık sektörünün likidite riskinin ölçülmesi ve modellenmesi*. Türkiye Bankalar Birliği Yayın No: 320. İstanbul: G. M. Matbaacılık ve Ticaret A. Ş.
- https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/7418/Basel_III_Likidite_Duzenlemeleri_-320.pdf
- Wu, D. ve Wu, D.D. (2010). Performance evaluation and risk analysis of online banking services. *Kybernete*, 39(5), 723-734. <https://doi.org/10.1108/03684921011043215>
- Vodova, P. (2011). Liquidity of Czech commercial banks and its determinants. *International Journal of Mathematical Models and Methods in Applied Sciences*, 5(6), 1060-1067.
- <https://www.naun.org/main/NAUN/ijmmas/20-855.pdf>
- Yahya, M.H., Muhammad, J. ve Hadi, A.R.A. (2012). A comparative study on the level of efficiency between Islamic and conventional banking systems in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 5(1), 48-62.
- <https://doi.org/10.1108/17538391211216820>
- Yüksel, A. ve Ceran, M. (2011). Basel III doğrultusunda bankacılık riskleri ve sermaye yeterliliği; Türk bankacılık sektörü üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Marmara Üniversitesi Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 2(4), 29-38.
- <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3985>
- Zaghdoudi, K., Hakimi, A. (2017). The determinants of liquidity risk: Evidence from Tunisian banks. *Journal of Applied Finance and Banking*, 7(2), 71-81.
- http://www.sciencpress.com/Upload/JAFB%2fVol%207_2_5.pdf

ON ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Covid-19 Öncesi ve Sonrası İşletmelerin Nakit Akış ve Finansal Sıkıntı Düzeylerinin Görünümü: BIST 30 Endeksinde Bir Araştırma

Hakan CAVLAK*

* Ardahan Üniversitesi, İİBF Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 0000-0002-5891-7722, hakancavlak@ardahan.edu.tr

Cihan YILMAZ*

* Ardahan Üniversitesi, İİBF Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 0000-0001-8620-4888, cihanyilmaz@ardahan.edu.tr

GİRİŞ

Ocak 2020’de Dünya Ekonomik Forumu’nun yayınladığı Küresel Risk Raporunda ifade edilen ortaya çıkması en olası beş riskin tamamı çevresel konular ile ilgili iken "bulaşıcı hastalıklar" etki açısından onuncu sırada yer alıyordu. Bu öngörü, sadece birkaç hafta sonra dikkat çekici bir biçimde değişti. Aralık 2019 sonu itibariyle normal akışındaki küresel ekonomik düzen, Dünya Sağlık Örgütü’nün 30 Ocak 2020 Uluslararası Kamu Sağlığı Acil Durum ve 11 Mart 2020 Covid-19 Pandemi ilanı ile birlikte karmaşık bir sürece girdi (Baker, Bloom, Davis ve Terry, 2020; Ramelli ve Wagner, 2020). OECD’ye göre pandemi, modern zamanlarda eşzamanlı olarak gerçekleşen en büyük halk sağlığı ve ekonomik kriz olarak tanımlanmaktadır (Amankwah-Amoah, Khan ve Wood, 2020).

Başlangıçta bir “Çin sorunu” ardından da “İtalyan sorunu” olarak görülen hastalık, “herkesin ve her ülkenin sorunu” başka bir ifade ile “küresel bir sorun” haline geldi. Bu nedenle de Covid-19, bir sağlık krizinden çok daha fazlasını -insani, ekonomik ve sosyal bir krizi- temsil etmektedir (Baldwin ve Mauro, 2020; Chen, Igan, Pierrri ve Presbitero, 2020; Mishra, 2020). Ülkeler, pandemiyi kontrol altına almak ve krizi yönetebilmek adına karantina, sosyal mesafe vb. tedbirleri uygularken tüm bu yaşanan süreçler çoğu kurum ve kuruluş tarafından Büyük Kilitlenme ve Küresel Sınırlama ifadeleri ile tanımlanmaktadır (Gopinath, 2020; Haruhiko, 2020).

Bu çalışmada, öncelikle Covid-19’un makro ve mikro ölçekteki etkilerine değinilmektedir. Daha sonra ise pandeminin oluşturduğu söz konusu etkilerin işletmelerin finansalları üzerinde nasıl bir değişime yol açtığı nakit akış yapıları ve finansal sıkıntı düzeyleri analiz edilerek durum tespiti yapılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda Borsa İstanbul’da faaliyet gösteren en yüksek piyasa değerine sahip ilk otuz firma analiz kapsamına alınmıştır. Çalışmanın son kısmında

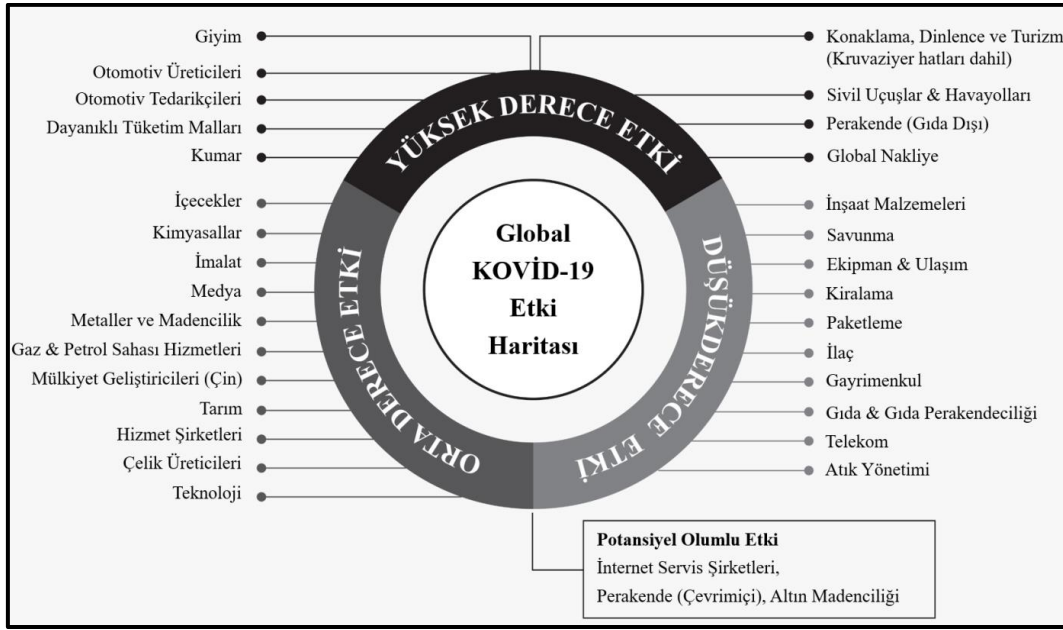
yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan önemli bulgular verilmekte, yorumlanmakta ve gelecekte yapılacak çalışmalar için muhtelif önerilerde bulunmaktadır.

COVID-19'UN MAKRO VE MİKRO ETKİLERİ

Bir sağlık krizi nasıl bir ekonomik krize dönüştü (Ozili ve Arun, 2020)? Bu soru halihazırda birçok çalışmanın temel çerçevesini oluşturmaktadır. Diğer taraftan bu soruya verilen en geçerli cevaplardan biri Covid-19'un küreselleşmenin temelinde yatan ülkelerin birbirine bağlılığından yararlanarak bir sağlık krizini küresel bir ekonomik şoka dönüştürmesidir (United Nations, 2020). İkinci dünya savaşından bu yana en derin küresel durgunluğa yol açan küresel sağlık krizi Covid-19, çeşitli kanallar (kısıtlamalar, karantina vb. tedbirler) aracılığıyla ekonomik faaliyeti sınırlayarak küresel ekonomi üzerinde büyük bir etkiye ve yapısal değişikliklere neden oldu (Haruhiko, 2020; World Bank, 2021; Wu ve Olson, 2020). Covid-19'un makro düzeydeki etkileri aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Hisse senetleri düştü ve piyasa oynaklığı arttı (Baker vd., 2020).
- Büyük ya da küçük, gelişmiş ya da gelişmekte olan tüm ülkelerde belirsizlik arttı (Barua, 2020). Belirsizlik tüketicilerde, üreticilerde, yatırımcılarda güven kaybı oluşturdu (Ozili ve Arun, 2020).
- Toplam tüketim, yatırım ve üretimde benzeri görülmemiş bir daralma oldu (Elenev, Landvoigt, ve Van Nieuwerburgh, 2020). Hem talep hem arz büyük düşüş yaşadı (Vidya ve Prabheesh, 2020).
- Olağan tüketim kalıpları bozuldu ve pazar anormallikleri oluştu. Küresel hisse senedi endeksleri düştü (McKibbin ve Fernando, 2020).
- İşgücü piyasaları, küresel tedarik zincirleri, tüketim davranışları gibi ekonomideki bir dizi kanal olumsuz olarak etkilendi (Karmaker vd., 2021; Topcu ve Gulal, 2020).
- Yukarıda yer alan tüm etkiler ile iş gücünün azalması gibi muhtelif hususlar olumsuz sosyoekonomik durumların ortaya çıkmasına neden oldu (Nicola vd., 2020).
- Tüm bu olumsuz etkiler çerçevesinde gerçekleştirilen Dünya Bankası projeksiyonuna göre, dünya gayri safi yurtiçi hasılasının 2020'de önemli ölçüde düşeceği öngörüldü ve bu öngörü doğrulandı (Vidya ve Prabheesh, 2020).

Şekil 1'de görüleceği gibi pandeminin küresel ekonomide yol açtığı olumsuz etkiler birçok sektörde yaşanmıştır. Sanayi, turizm, havacılık, tarım, inşaat, perakende, oteller, tekstil, hızlı tüketim malları başta olmak üzere birçok sektörde önemli gelir kayıpları meydana gelmiştir. Bunun bir sonucu olarak da birçok işletmenin varlığı ve oldukça fazla sayıda çalışanın istihdamı tehlikeye girmiştir. (Debata, Patnaik ve Mishra, 2020; Moody's, 2020). Bazı sektörler haricinde tüm sektörlerin ve dolayısıyla bu sektörlerde faaliyet gösteren büyük ya da küçük tüm işletmelerin bu süreçte az ya da çok bir şekilde olumsuz etkilendiğini söylemek mümkündür.



Şekil 1. Global Covid-19 Etki Haritası (Moody's, 2020).

Covid-19'un işletmeler üzerindeki etkisini inceleyen önemli uluslararası çalışmalardan biri Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) İşveren Faaliyetleri Bürosu (ACTEMP) tarafından 45 ülkeden 4.530 adet işletmenin katılımı ile gerçekleştirilen ankettir. Anket sonuçlarının bu çalışmayı ilgilendiren sonuçlarından biri, işletmelerin yaşadığı en büyük zorluklardan birinin operasyonları sürdürmek için yetersiz nakit akışı, tedarikçi aksaklıkları ve hammaddelere erişim olduğunu ifade etmeleridir. En büyük sorun ise nakit akışının kesintiye uğraması olarak belirtilmektedir. İşletmelerin yüzde 60'ından fazlası personel maaşları ve faaliyetler için gereken nakit akışının yetersiz olduğunu bildirmiştir. Bu durumun Covid-19'dan kaynaklanan en önemli küresel sorunu temsil ettiği de ifade edilmektedir (International Labour Organization - ILO, 2020b, 2020a).

Türkiye'de yapılan çalışmaların sonuçları da Covid-19'un sektörler ve işletmeler üzerindeki olumsuz etkisini desteklemektedir. Bu çalışmalardan biri KPMG Türkiye'nin Mayıs 2021'de 150 katılımcı ile gerçekleştirdiği ankettir. Katılımcıların neredeyse tamamı Covid-19'un sektörlerini önemli derecede etkilediğini belirtirken düşük seviyede etkilendiğini ya da hiç etkilenmediğini belirtenlerin oranı %11 olarak gerçekleşmiştir. Covid-19'un şirketler üzerindeki en büyük etkisi satışlarda düşüş, finansmana erişimde sıkıntı ve likidite sıkıntısıdır (KPMG Türkiye, 2020).

Diğer bir çalışma TÜRKONFED, TÜSİAD ve UNDP'nin ortaklaşa kurduğu Hedefler için İş Dünyası Platformu'nun Mayıs 2021'de 619 firmanın (%30 mikro, %30 küçük, %23 orta, %17 büyük) katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların %82'sinin cirosu azalırken %53'ünün cirosu yarıdan fazla azalmıştır. Firmaların yarısı ürün ve hizmetleri için gerekli olan girdilerin tedarikinde zorluk çekmektedir. Firmaların yaklaşık yarısı ödemelerini yapmakta zorlanırken %64'ü yeni yatırım ve büyüme planlarını ertelemiştir. Ayrıca iç ve dış talep yetersizliği firmaların en yüksek risk attığı başlık olarak öne çıkmaktadır (Hedefler için İş Dünyası Platformu, 2020).

Covid-19'un Türkiye'deki çalışma dünyasına etkilerini inceleyen bir diğer çalışma EY Türkiye tarafından 300 katılımcı (çalışan, işveren, yatırımcı ve öğrenci) ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın bu çalışmayı ilgilendiren en temel bulgularından biri işletmelerin pandemi döneminde yatırım kararlarını etkileyen en önemli faktörler arasında nakit pozisyonları, kârlılık oranları ve bilançoları gibi finansal unsurların öne çıkmasıdır (EY Türkiye, 2020).

Krizlerin veya felaketlerin işletmeler üzerindeki etkisi, mevcut ve gelecekteki iş performansını etkilediği için hem işletmeler hem de işletme paydaşları için büyük endişe kaynağıdır (Fabeil, Pazim ve Langgat, 2020). Dünya tarihindeki en önemli krizlerden biri olarak tarihe geçen Covid-19, toplumun çeşitli kesimlerini farklı şekillerde etkiledi ve halihazırda her kesim için olduğu gibi işletmeler için de belirsizlikler ile dolu bir sürecin yaşanmasına sebep oldu (Craven, Liu, Mysore ve Wilson, 2020; Şişmanoğlu, 2020). Covid-19'un mikro düzeydeki bir başka ifade ile işletmeler üzerindeki etkisinin aşağıda yer alan başlıklar çerçevesinde gerçekleştiği ifade edilebilir:

➤ İşletmelerin faaliyetlerini yürütmesinde ve yükümlülüklerini yerine getirmesinde ciddi zorluklar oluştu (OECD, 2020).

➤ İşletme faaliyetlerinin büyük ölçüde aksaması sebebi ile işletmelerin sürekliliği konusunda büyük soru işaretleri oluştu. Bu doğrultuda, Avrupa Menkul Kıymetler ve Piyasalar Otoritesi (ESMA) ve benzeri kurumlar işletmelerden pandeminin işletme sürekliliğini nasıl etkilediğini şeffaf olarak açıklanmasını talep etmektedir. Bu talep çerçevesinde işletmeler tarafından yapılacak değerlendirmede pandeminin işletmelerin faaliyetleri üzerindeki olası etkilerini içeren tüm unsurların dikkate alınması gerekmektedir (Accountancy Europe, 2020; ESMA, 2020; EY, 2020).

➤ İşletmelerin gelirlerinde önemli düzeyde düşüşler yaşanmış, pandemi öncesine kıyasla daha yüksek maliyetler ya da öngörülemeyen giderler ortaya çıkmıştır. Bunun bir sonucu olarak da kâr erozyonu, borç sözleşmelerinin ihlali ve nakit akışı sorunları gibi sıkıntılı durumlar meydana gelmiştir ya da bu durumların yaşanabilme olasılığı artmıştır (Mazars, 2020b).

➤ Borçların ödenememesi ve alacakların tahsil edilememesi gibi durumların yaşanma olasılıkları artış göstermiştir. Buna bağlı olarak azalan kârlılık durumları yaşanmıştır (Bayraktar, 2020; Nimmo, 2020).

➤ Pandemi öncesi kârlılık için mücadele eden işletmelerin bu süreçte yukarıda yer alan durumların bir sonucu olarak nakit pozisyonlarının sıkıntıya düştüğü ifade edilebilir. Ayrıca düşük nakit rezervleri veya istikrarsız nakit akışları olan işletmeler bu süreçte daha savunmasız hale gelmiştir (Deloitte, 2020a; Kilpatrick, Barter ve Dess, 2020; KPMG Board Leadership Center, 2020).

➤ Pandeminin getirdiği çalışanları da içeren karantinalar, tedarik zincirindeki aksamalar, talepteki ani düşüşler gibi hususlar işletmeler için büyük problemlerin yaşanmasına neden oldu ya da bunlara katkıda bulundu. Bunların bir sonucu olarak yaşanan gelir kayıpları likidite üzerinde beklenmedik bir baskı oluşturarak kısa vadeli işletme sermayesine olan gereksinimde işletmeleri zor bir sürece sürükledi (Deloitte, 2020b; KPMG, 2020).

Covid-19'un işletmelerin finansal performansı üzerinde etkisini inceleyen ilk ampirik çalışmalarda pandeminin işletme performansı üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu kanıtlanmıştır (Shen, Fu, Pan, Yu ve Chen, 2020). Dolayısıyla Covid-19'un oluşturduğu büyük belirsizlik işletmelerin amaçlarını kâr elde etmeden bu dönemi en az zararla geçirmeye doğru dönüştürmüştür. Bu dönemde işletmeler finansal açıdan sıkıntı yaşamamak adına sahip oldukları nakdi daha doğru bir şekilde yönetme eğilimine girmişlerdir. Bu eğilim, özellikle işletme sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Diğer taraftan pandemi döneminde işletme paydaşlarının işletme ile ilgili sahip olmak istedikleri bilgilerden bazıları işletmenin

likiditesi/likit varlığı/nakit mevcudu, borçlarını ödeme ve alacaklarını tahsil etme kabiliyeti (alacakların/borçların tahsil edilememesi riskinin doğması, alacakların/borçların yeniden yapılandırıl(ama)ması, yeni bir tutar üzerinde anlaşma sağlan(ama)ması), finansman olanakları ile ilgilidir (Grant Thornton, 2020; Karar Bağımsız Denetim Danışmanlık, 2020). Tüm bu bilgiler işletmenin finansal açıdan sıkıntı içinde olup olmayacağını değerlendirilmesinde işletme paydaşları açısından büyük önem arz etmektedir.

LİTERATÜR

Analistler, nakit akışı bilgilerinin borç ve temettü ödeme kabiliyeti ile işletme performansını ölçmek için daha doğru bir ölçüt olduğunu diğer paydaşlara kabul ettirmelerinden itibaren bu bilgiler hakkında yapılan çalışmaların sayısı giderek artmıştır (Casey ve Bartczak, 1984). Özellikle pandemi döneminde her zamankinden daha büyük bir önem taşıyan borç ödeme gücü, işletmelerin diğer finansal tablolarına göre nakit akış tablosundan daha net anlaşıldığından bu tabloda yer alan bilgiler işletme paydaşları için büyük önem taşımaktadır (Cavlak, Cebeci ve Güneş, 2017).

İşletmeler mevcut durumda (pandemi sürecinde) ne kadar dayanabilir? Daha da önemlisi, bu süreç bittikten sonra işletmeler finansal açıdan ne durumda olacaklar (Mazars, 2020a)? Bu sorulara verilecek cevaplardan bir kısmı işletmelerin nakit akış tablosunda yer almaktadır. Pandeminin geleceği hakkında devam eden belirsizlikler, hükümetlerin ve yetkili kurumların politika tepkileri, hane halkı ve işletme davranışlarındaki değişiklikler işletmelerin nakit akışı risklerini büyük ölçüde artırdı (Pettenuzzo, Sabbatucci ve Timmermann, 2020). Bu nedenle nakit akışının pandemi döneminde işletmelerin (özellikle havayolları, turizm gibi sektörlerdeki işletmeler için) faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve hayatta kalmaları adına bir ön koşul olduğu ifade edilmektedir (Vinod, 2020).

Finansal sıkıntı, işletmelerin ticari borçlar veya faiz maliyetleri gibi mevcut yükümlülüklerini yerine getirmek için nakit akışının yeterli olmadığı bir durum şeklinde tanımlanabilmektedir (Kisman ve Krisandi, 2019; Wruck, 1990). Finansal sıkıntı, çoğu durumda likidite eksikliği nedeniyle işletmenin borçlarını ödemediği zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Stellian ve Danna-Buitrago, 2020). Ayrıca finansal sıkıntı işletmenin sahipleri, yöneticileri, çalışanları, tedarikçileri ve alacaklıları için önemli bir kargaşaya neden olabilecek bir durumdur (Jones Day, 2020; Poole, 2020). Covid-19 gibi belirsizliğin yüksek olduğu süreçlerde işletmelerin finansal açıdan sıkıntıya düşme ve hatta iflas olasılıkları artış göstermektedir (Archer Law, 2020).

Kurumsal başarısızlık ya da finansal sıkıntı, bir anda yaşanan bir olay değildir (Fawzi, Kamaluddin ve Sanusi, 2015). Nakit akışı bilgilerinin kurumsal başarısızlığı ve finansal sıkıntıyı öngörmedeki rolü tartışmalı bir konu olmakla birlikte bu bilgilerin önemli faydalar sağladığı kabul edilmektedir (Sharma, 2001). Bazı çalışmalar işletmelerin faaliyetlerinden yeterli düzeyde nakit akışı sağlamanın finansal açıdan güçlü; sağlayamamasının ise finansal açıdan sıkıntılı bir durumda olduğunu göstermektedir. Bu nedenle de nakit akışına ait bilgilerin finansal sıkıntıyı tahmin etmede önemli bir belirleyici olduğu bazı araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Fawzi vd., 2015; Sayari ve Muğan, 2013; Waqas, Md-Rus ve Elgammal, 2018). Bu ifade, belirli koşullarda da olsa teorik olarak nakit akışı ile finansal sıkıntı arasında bir bağlantının varlığını işaret etmektedir (Cavlak ve Yılmaz, 2020).

Rekabetçi ve küreselleşmiş ticari ortamda, bir işletmenin nakit akış ve finansal sıkıntı düzeyinin kabul edilebilir bir seviyede ve alanda olması işletmenin sürdürülebilirliği açısından

önemli göstergeler olarak kabul edilmektedir (Thim, Choong ve Nee, 2011). İşletmeler, özellikle Covid-19 gibi yüksek belirsizlik dönemlerinde mevcut yükümlülüklerini yerine getirmek için yeterli düzeyde nakit üretmediğinde nakit akışı sorunları ve devam eden süreçte finansal sıkıntı ile karşılaşabilmektedir (Kamaluddin, Ishak ve Mohammed, 2019; Outecheva, 2007). Bu sebeple nakit akışının analizi, işletmenin bu belirsizlik döneminde finansal açıdan sıkıntı yaşamaması adına bir başlangıç noktası olarak görülmektedir (International Labour Organization - ILO, 2020c).

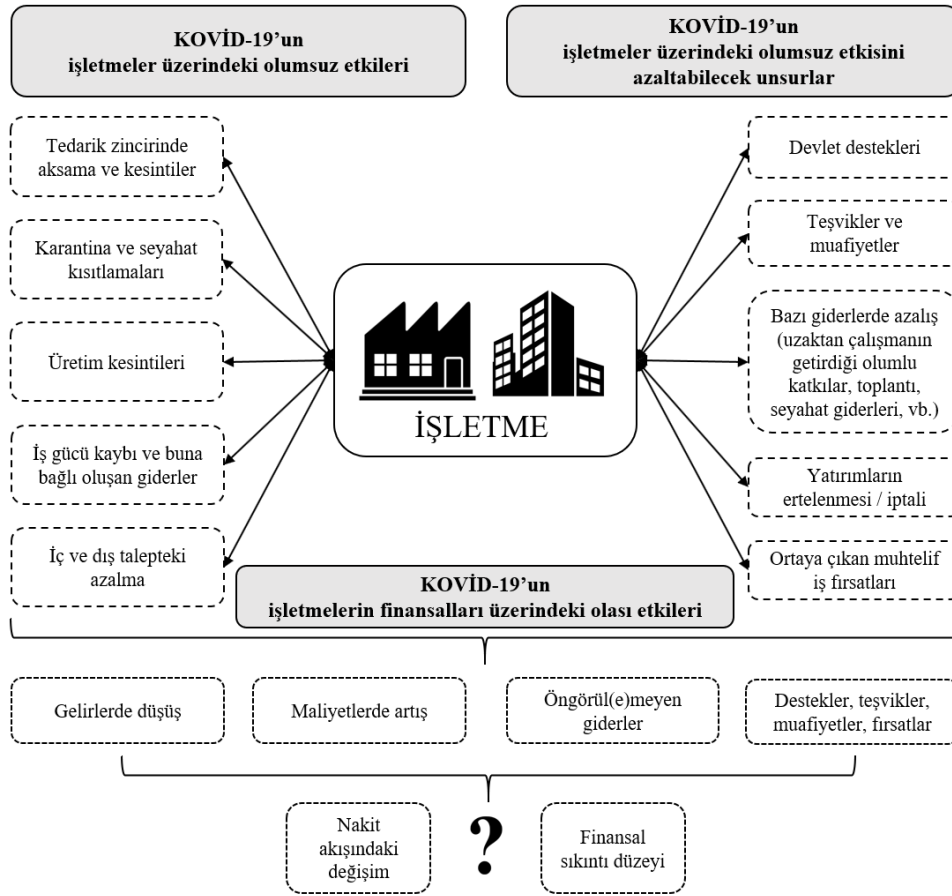
Nakit akışının görünümü ve düzeyi, finansal sıkıntın yaşanma olasılığının arttığı dönemlerde yatırımcılar başta olmak üzere muhtelif işletme paydaşları için önemli hale gelmektedir (Sinagl, 2020). Pandeminin etkisine karşı diğerlerinden daha savunmasız yakalanan işletmelerin (yeterli nakit akışına sahip olmayan veya sağlayamayan) bu süreçte finansal açıdan daha sıkıntılı oldukları belirtilmektedir (CPA Australia ESG Centre of Excellence, 2020).

Yukarıda ifade edilen nakit akış ve finansal sıkıntı bağlantısı şu şekilde özetlenebilir. İşletmelerin Covid-19 gibi dönemlerde satışlarının düşmesi, işletmelere nakit girişini azalmaktadır. İşletmeler benzer bir hızda nakit çıkışı (maaşlar, hammaddeler, mallar, malzemeler, faizler, kira ve benzerleri için yapılan ödemeleri) yavaşlatamazlarsa nihayetinde nakit rezervlerini ve daha sonra da kredi limitlerini kullanacaklardır. Nakit sıkıntısının yaşandığı bu aşamada, işletme yükümlülüklerini yerine getirmek adına yeterli nakdi bulamamaktadır. Finansal sıkıntının yaşandığı bir sonraki aşamada işletme sadece nakdi olarak değil gayri nakdi yükümlülüklerini de yerine getirememekte ve işletme iflas aşamasına doğru ilerlemektedir. Dolayısıyla nakit akışının görünümü, finansal sıkıntı için öncü bir gösterge olarak da kabul edilmektedir (Jooste, 2007; Kordestani, Biglari ve Bakhtiari, 2011; Tekathen, 2020). Covid-19 döneminde buna benzer durumların yaşanabileceği öngörülmektedir. Örneğin, İspanya'da yapılan bir çalışmaya göre ele alınan işletmelerin %25'inin gelirlerinin %60 düşmesi durumunda finansal sıkıntı ile karşı karşıya kalacağı öngörülmektedir. Ayrıca kurulan model çerçevesinde yapılan öngöründe, düşük seviyelerde nakit akışına sahip işletmeler için finansal sıkıntı olasılığının arttığı görülmektedir (Crespí-Cladera, Martín-Oliver ve Pascual-Fuster, 2021).

YÖNTEM

Literatürde bir işletmenin nakit akışına ilişkin bilgiler (nakit akış oranları, işletme-yatırım-finansman faaliyetlerden nakit akışları vb.) ile finansal sıkıntı skorları (Altman Z-Skor, Springate S-Skor, Fulmer H-Skor, Zmijewski J-Skor ve Kanada Skoru modeli) arasında bağlantı kurarak araştırma yapan birçok çalışma mevcuttur. Finansal sıkıntı düzeyini ve iflas riskini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen modeller arasından Altman Z-Skoru Modeli, oran analizinin çok değişkenli boyutlarda genişletilmesine dayanan ve benzer çalışmalarda sıklıkla tercih edilen bir model olmasından dolayı bu çalışmada analizi gerçekleştirmek için tercih edilmiştir.

Bu çalışmada her iki unsur arasındaki ilişkinin bir modeli kurulmasından ziyade her iki unsura ait görünümün Covid-19 öncesi ve sonrası dönemde nasıl bir seyir izlediğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bir başka ifade ile durum tespiti yapılması hedeflenmektedir. Ayrıca iki unsura ilişkin görünümün birbirini destekleyip desteklemediğinin belirlenmesi de hedeflenmektedir. Bu amaçların belirlenmesine teşkil eden unsur Şekil 2'de yer alan araştırma sorusunun oluşturulmasıdır.



Şekil 2. Araştırma Sorusunun Oluşumu

Şekil 2'den de görüleceği üzere çalışmanın önceki bölümlerinde ifade edilen unsurlar bir araya getirilerek aşağıda yer alan araştırma soruları oluşturulmuştur:

- Covid-19 işletmelerin nakit akışları üzerinde nasıl bir etki meydana getirmiştir?
- Covid-19 işletmelerin finansal sıkıntı düzeylerinde nasıl bir değişim oluşturmuştur?
- Yukarıda yer alan iki unsur arasında bir bağlantı mevcut mudur?
- Covid-19'un oluşturduğu etkiler sektörel olarak farklılık göstermekte midir?

Finansal sıkıntıyı tahmin etmek hem işletmelere hem de yatırımcılara akıllıca ve ihtiyatlı kararlar vermede yardımcı olabilecek çok güçlü bir araçtır. Bu sayede işletmelerde; finansal durumun daha kötüye gitmesini engelleyici tedbirler alınması kolaylaşmakta ve hatta durumun iyileşmesi dahi sağlanabilmektedir (Thai, Goh, HengTeh, Wong ve San Ong, 2014). Bu doğrultuda işletmelerin finansal durumunu takip etmek adına geliştirilen çok sayıda model ve teknik bulunmaktadır. Bunlar içinde Altman'ın Z skor modeli güvenilirliğini kanıtlamış bir model olarak öne çıkmaktadır. Bu model temelde; işletmelerin iflas olasılığını öngörmek amaçlı Çok Değişkenli Diskriminant Analizleri (Multiple Discriminate Analyses) kullanılmaktadır. Çok Değişkenli Diskriminant Analizleri; tüm finansal oranların etkisini sağlamlaştırmaya yardımcı olmaktadır. Bu araç Altman'ın modelinde de göz önünde tutularak; işletmelerin finansal sağlık durumunu izlemek adına bir skor analizi yapılmaktadır (Mohammed, 2016).

Edward I. Altman tarafından ortaya atılan Z-Skoru, kurumsal likidite ve örgütün iflas durumuna yakınlığının bir ölçüsüdür. Altman (1968), 33 adet iflas eden ve 33 adet finansal açıdan başarılı toplam 66 adet firmanın 20 yıllık (1946 - 1965) finansal oranlarını çok değişkenli

diskriminant analizine tabi tutarak, yaptığı çalışmada öncelikle 22 adet finansal oranı belirlemiştir. 66 adet firmanın tamamı imalat şirketleri arasından seçilmiştir. Daha sonra istatistiksel analizler sonucunda modelde kullanacağı değişken sayısını beşe indirerek Zeta Skoru modelini geliştirmiştir. Altman ardından bu modeli 1983 ve 1993 yıllarında imalat dışı sektörlerde faaliyet gösteren firmalar ile yeni gelişmekte olan piyasalardaki işletmelere de uygulanacak şekilde geliştirmiştir (Cavlak ve Yılmaz, 2020). Tablo 1’de Altman tarafından çeşitli dönemlerde farklı sektörler dikkate alınarak geliştirilen ve revize edilen Z skoru formülasyonları yer almaktadır.

Tablo 1. Altman Z-Skoru Modeli’nin Gelişimi

Katsayı Değişkenleri	Orijinal Model (1968)	Revize Edilmiş Model (1983)	En Son Revize Edilmiş Model (1993)
X1	1.21	0.717	6.56
X2	1.41	0.847	3.26
X3	3.30	3.107	6.62
X4	0.60	0.42	1.05
X5	0.999	0.998	N/A
Tehlikeli Alan (İflas Riski)	< 1.81	< 1.23	< 1.10
Gri Alan	1.81 – 2.99	1.23 – 2.9	1.10 – 2.60
Güvenli Alan	> 2.99	> 2.9	-
Çalışma Sonuçlarının Sınıflandırılması			
Doğru İflas Tahmini	%94	%90.9	%90.9
Hatalı İflas Tahmini	%6	%9.1	%9.1
Doğru Gri Bölge Tahmini	%97	%97	%97
Hatalı Gri Bölge Tahmini	%3	%3	-

Altman’ın Z skoru nihai formülü aşağıda sunulduğu gibidir:

$$Z = 0,012 X_1 + 0,014 X_2 + 0,033 X_3 + 0,0064 X_4 + 0,999 X_5$$

Denklemden kullanılan değişkenler (rasyolar) ise aşağıda verilmektedir:

$$X_1 = (\text{Net}) \text{ İşletme Sermayesi} / \text{Toplam Aktif}$$

$$X_2 = \text{Dağıtılmamış Kârlar} / \text{Toplam Aktif}$$

$$X_3 = \text{Faiz Vergi Öncesi Kâr (FVÖK)} / \text{Toplam Aktif}$$

$$X_4 = \text{İşletmenin Piyasa Değeri} / \text{Toplam Borçların Defter Değeri}$$

$$X_5 = \text{Net Satışlar} / \text{Toplam Aktifler}$$

$$Z = \text{Altman Z-Skoru}$$

Altman’a göre yukarıdaki fonksiyondan elde edilen Z değeri;

Z > 2,99 ise güvenli alanı (finansal olarak başarılı-güvenli alan)

1,81 < Z < 2,99 ise gri alanı (firmanın durumunu tahmin etmek zor-gri alan)

Z < 1,81 ise tehlikeli alanı (finansal olarak sıkıntılı ya da iflas riski yüksek-tehlikeli alan) göstermektedir.

Tablo 2’de, araştırma sorusunu yanıtlamak adına belirlenen araştırma amaçları doğrultusunda hangi işletmelerin araştırma kapsamına dahil edildiği ve söz konusu işletmelerin hangi unsurlarının araştırma kapsamında incelendiği yer almaktadır.

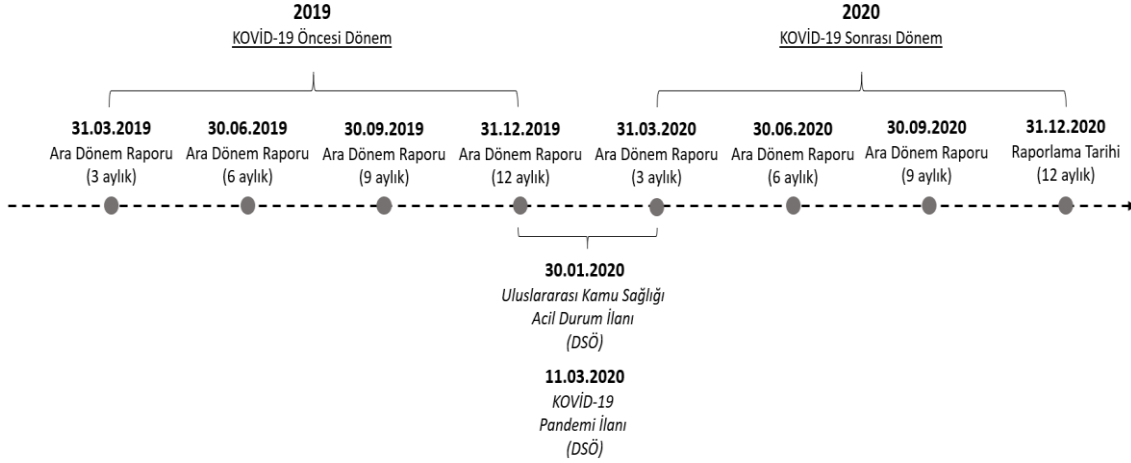
Tablo 2. Araştırma Kapsamı

KAPSAM (İşletme)	İşletme Sayısı
BIST 30 Endeksi'ndeki İşletmeler (XU030)	30
<i>BIST 30 Endeksi'ndeki Mali Kuruluşlar</i>	<i>(14)</i>
Araştırma Kapsamında İncelenecek İşletme	16
KAPSAM (Analiz Unsuru)	
Bağımsız Denetim Raporları (<i>Konsolide Nakit Akış Tabloları</i>) (www.kap.org.tr)	
FINNET Finansal Analiz Yazılım Paketi (<i>Altman Z-Skoru ve Konsolide Nakit Akış Tabloları</i>)	
KAPSAM (Dönem)	
2019 ve 2020 (KOVİD-19 öncesi ve sonrası, 8 çeyrek) (<i>bkz. Şekil 3</i>)	

Borsa İstanbul'daki şirketlerin yer aldığı endeksler (BIST 30, BIST 50, BIST 100, BIST XKURY, BIST XUSD, vd.) arasından BIST 30 endeksinin seçilme nedeni, çalışmanın Covid-19'un piyasa değeri en yüksek şirketler üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla kaynaklanmaktadır. BIST bünyesindeki en yüksek piyasa değerine sahip şirketlerin nakit akış düzeylerinde ve finansal sıkıntı durumlarında pandemi öncesi ve sonrası yaşanan değişimin ortaya konması, büyük bir ekonomik krize dönüşmeye başlayan bu küresel salgının piyasa değeri yüksek firmalar üzerinde ne ölçüde kendisini hissettirdiğinin tespit edilmesi amacıyla; BIST'e kote olan piyasa değeri en yüksek 30 şirketini içine alan BIST 30 Endeksi araştırmanın örneklemini olarak seçilmiştir.

Bu çalışmada Altman'ın ilk olarak ortaya atmış olduğu (1968) ve oldukça başarılı sonuçlar alan orijinal Z skoru modeli kullanılmıştır. İlgili model; mali kuruluşlar için uygulandığında doğru sonuçlar vermeyeceği bizzat model geliştiricisi tarafından belirtilmektedir. Dolayısıyla, BIST 30'da işlem gören mali kuruluşlar çalışmanın kapsamı dışında tutularak kalan 16 adet şirketin Z skorları ve nakit akışlarındaki değişim incelenmiştir. Mali kuruluşların analizin doğru sonuçlar elde etmesini sağlamak adına kapsamın dışında tutulması, çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamına dahil edilen BIST 30 işletmelerinin nakit akışlarının ve finansal sıkıntı düzeylerinin Covid-19 ile nasıl bir değişim yaşadığına dair görünümün tespit edilmesi için araştırma dönemi olarak Şekil 3'te görülen Covid-19 öncesi ve sonrası dörder çeyreklik dilimler seçilmiştir.



Şekil 3. Araştırma Dönemi

Araştırma kapsamında incelenecek olan 16 şirketin 2019 ve 2020 yılındaki çeyreklik dönemlerine ait finansal veriler FINNET Finansal Analiz Yazılım Paketinden temin edilmiştir. Ayrıca elde edilen veriler şirketlerin Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun internet sitesinde (KAP) yer alan bağımsız denetim raporlarındaki bilgiler ile rassal olarak teyit edilmiştir. Söz konusu işletme verileri, nicel araştırma yöntemi çerçevesinde analiz edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın amacı, kapsamı ve metodolojisi çerçevesinde ortaya çıkan temel bulgular bu bölümde açıklanmaktadır. Bulgular, nakit akışı ve finansal sıkıntı düzeyi olarak iki ayrı alt başlık doğrultusunda sunulmaktadır. Sektörel değerlendirmeler yapılırken ise en az iki işletmenin yer aldığı sektörler dikkate alınmıştır. Bu çerçevede BIST 30'da yer alan teknoloji savunma sektöründe tek işletmenin yer almasından dolayı ilgili sektöre ait bulgular açıklama dışında bırakılmıştır.

Nakit Akışına İlişkin Bulgular

Nakit akışına ilişkin bulgular dört madde çerçevesinde ele alınmaktadır. Bunlar; nakit ve nakit benzerlerindeki net artış (azalış) ile bunun sağlandığı üç unsur olan işletme, yatırım ve finansman faaliyetlerinden nakit akışıdır. Nakit akışına ait bulgular, oransal değişimler üzerinden sunulmaktadır.

İlk bulgu, nakit ve nakit benzerlerinde net artış ya da azalışı gösteren Tablo 3'te verilmektedir. Bu ve bundan sonraki nakit akışının görünümüne ait tablolardaki veriler 2019'un (Covid-19 öncesi) aynı dönemine göre 2020'de (Covid-19 sonrası) yaşanan değişimi göstermektedir.

Tablo 3. Nakit ve Nakit Benzerlerindeki Net Artış (Azalış)

<i>Sektör</i>	<i>2020</i> <i>3 aylık</i>	<i>2020</i> <i>6 aylık</i>	<i>2020</i> <i>9 aylık</i>	<i>2020</i> <i>12 aylık</i>
İmalat	-56.57	550.51	296.80	148.04
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	38.19	24.37	-4.40	-13.95
Teknoloji / Savunma	211.17 *	26.20 *	18.33 *	32.71
Perakende Ticaret	-2189.80 **	355.03	20.12	-27.42
Ulaştırma ve Depolama	-355.48	-28.54 **	-196.72	-92.58
Haberleşme	-84.31	-62.62	0.29	-52.85
BIST 30	-85.67	248.75	29.56	21.60

* Net azalıştaki artışı ifade etmektedir.

** Net azalıştaki azalışı ifade etmektedir.

Diğer oranlar, net artıştaki artış ya da azalışı ifade etmektedir.

Pandeminin etkisinin hissedildiği 2020'nin ilk 3 aylık döneminde BIST 30'da yer alan işletmelerin (mali kuruluşlar hariç) nakit ve nakit benzerlerindeki artış 2019'un aynı dönemine göre %85,67'lik keskin bir düşüş göstermiştir. İlk 3 aylık döneme sektörel olarak bakıldığında BIST 30 ile paralel şekilde imalat, ulaştırma ve depolama ile haberleşme sektörlerinde de ciddi oranda düşüşler yaşanmıştır. En büyük düşüş ise %355,48 ile havayolu şirketlerinin yer aldığı ulaştırma ve depolama sektöründe gerçekleşmiştir. Dikkat çeken bir diğer nokta ise perakende ticaret sektöründe 2019'un ilk çeyreğinde azalış (79.044.000 ₺) gösteren nakit ve nakit benzerlerinin 2020'nin aynı döneminde çarpıcı biçimde artışa (1,651,862,000 ₺) geçmesidir.

BIST 30'daki işletmelerin 2020 yılında nakit ve nakit benzerlerinde ilk 3 aylık dönemde yaşanan düşüşlerin daha sonraki süreçte toparlanma gösterdiği görülmektedir. Sektörel olarak da 2020 yılı sonu itibariyle imalat ile teknoloji savunma sektörü toparlanma gösterirken perakende ticaret, ulaştırma ve depolama, haberleşme ile madencilik ve taş ocakçılığı sektörü geçen yıla göre nakit ve nakit benzerlerinde azalış yaşamıştır.

Tablo 4. İşletme Faaliyetlerinden Nakit Akışı

<i>Sektör</i>	<i>2020</i> <i>3 aylık</i>	<i>2020</i> <i>6 aylık</i>	<i>2020</i> <i>9 aylık</i>	<i>2020</i> <i>12 aylık</i>
İmalat	-84.65	-46.87	-57.47	-13.98
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	37.52	42.88	12.86	-11.66
Teknoloji / Savunma	81.78 *	-8.91 **	-57.99 **	75.93
Perakende Ticaret	196.96	94.10	48.86	39.45
Ulaştırma ve Depolama	-134.40	-75.31	-78.03	-63.45
Haberleşme	55.17	35.37	38.00	31.63
BIST 30	-49.41	-23.88	-25.97	-6.58

* İşletme faaliyetlerinden sağlanan nakit çıkışındaki artışı ifade etmektedir.

** İşletme faaliyetlerinden sağlanan nakit çıkışındaki azalışı ifade etmektedir.

Diğer oranlar, nakit girişindeki artış ya da azalışı ifade etmektedir.

Tablo 4'te işletme faaliyetlerinden sağlanan nakit akışına ilişkin değişim verilmektedir. Sektörel olarak işletme faaliyetlerinden sağlanan nakit girişi, 2020'nin ilk 3 aylık döneminde imalat ile ulaştırma ve depolama sektöründe büyük düşüş; perakende ticaret ile haberleşme sektöründe ise yükseliş yaşamıştır. Bununla birlikte yıl sonunda imalat sektörü her ne kadar 2019'a kıyasla %13,98'lik düşüş yaşasa da 2020 yılı başında yaşanan olumsuz etkinin (%84,65'lik düşüşün) giderek azaldığı görülmektedir. Perakende ticaret sektöründe de yıl sonuna doğru 2020 yılı başında yaşanan aşırı artış oranının (%196,96) gitgide azaldığı, ancak buna rağmen 2019 yılına kıyasla nakit girişinin %39,45 oranında artış gösterdiği görülmektedir. Ulaştırma ve depolama sektöründe ise 2020 yılı boyunca geçen seneye göre nakit girişinde düşüşler yaşanmıştır. Bu sektörde dair tek olumlu olarak yorumlanabilecek durum ise 2020 yılı başında %134,40 oranında yaşanan büyük düşüşün azalarak yıl sonunda %63,45 düşüş ile gerçekleşmesidir. Haberleşme sektöründe ise 2020 yılı boyunca işletme faaliyetlerinden sağlanan nakit girişinde artışlar yaşanmıştır.

İşletme faaliyetlerinden nakit akışının, pandeminin işletmeler üzerindeki etkisinin diğer faaliyetler (yatırım, finansman) ile nakit ve nakit benzerlerindeki net değişime göre en çok hissedildiği unsur olduğu söylenebilir. Bunun ana nedeni ise bu faaliyetlerinden sağlanan nakit akışının işletmenin esas faaliyetine ilişkin durumu yansıtmasıdır. Pandemi BIST 30 şirketleri üzerindeki etkisini en çok ilk 3 aylık dönemde %49,41'lik bir düşüşle göstermiştir. Daha sonraki süreçte ise yıl sonuna doğru işletme faaliyetlerinden sağlanan nakit girişi yılın önceki dönemlerine göre toparlanmıştır.

Nakit akışının sağlandığı bir diğer faaliyet alanı yatırımlardır. Buna ilişkin BIST 30 şirketlerinin nakit akışı değişimi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Yatırım Faaliyetlerinden Nakit Akışı

<i>Sektör</i>	<i>2020</i> <i>3 aylık</i>	<i>2020</i> <i>6 aylık</i>	<i>2020</i> <i>9 aylık</i>	<i>2020</i> <i>12 aylık</i>
İmalat	8.79	-15.76	-21.81	9.58
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	44.06 *	-26.59 **	-51.49 **	-41.83 **
Teknoloji / Savunma	3.68	11.75	16.54	18.06
Perakende Ticaret	-191.90	-161.32	14.46	157.11
Ulaştırma ve Depolama	62.19	-62.70	-52.55	-50.18
Haberleşme	2.60	115.37	92.48	67.33
BIST 30	10.36	-13.28	5.79	24.89

* Yatırım faaliyetlerinden sağlanan nakit girişindeki artışı ifade etmektedir.

** Yatırım faaliyetlerinden sağlanan nakit girişindeki azalışı ifade etmektedir.

Diğer oranlar, nakit çıkışındaki artış ya da azalışı ifade etmektedir.

BIST 30'da yer alan şirketlerin yatırım faaliyetlerinden sağlanan nakit çıkışı, hem 2020'nin ilk çeyreğinde hem de yıl sonunda artış göstermiştir. Sektörel olarak ise yatırım faaliyetlerinden nakit girişi sağlayanlar madencilik ve taş ocakçılığı (2020'nin tüm dönemleri için) ile perakende ticaret (2020'nin ilk ve ikinci çeyreği için) sektörüdür. İmalat sektöründe yatırım faaliyetlerinden nakit çıkışı ikinci ve üçüncü çeyrekte azalış göstermiş, yıl sonunda ise az bir oran da olsa artış göstermiştir. Ulaştırma ve depolama sektöründe ise yatırım faaliyetlerinden sağlanan nakit akışı dikkat çekici bir şekilde ikinci çeyrekte itibaren azalış göstermiştir. Haberleşme sektöründe ise ikinci çeyrekte itibaren bu faaliyetlerden sağlanan nakit çıkışı ciddi oranlarda artış göstermiştir.

Nakit akışının gerçekleştiği son faaliyet olan finansman faaliyetleri kapsamında yaşanan değişim Tablo 6'daki gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 6. Finansman Faaliyetlerinden Nakit Akışı

<i>Sektör</i>	<i>2020</i> <i>3 aylık</i>	<i>2020</i> <i>6 aylık</i>	<i>2020</i> <i>9 aylık</i>	<i>2020</i> <i>12 aylık</i>
İmalat	-1488.28	-169.04	-124.97	-113.46
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	- ***	- ***	- ***	-83.93
Teknoloji / Savunma	-404.07 **	-91.80 **	-86.23 **	-34.37 **
Perakende Ticaret	28.50	47.31	89.11	26.98
Ulaştırma ve Depolama	38.48	-75.19	-30.41	-46.91
Haberleşme	-170.92 **	46.58	23.67	20.45
BIST 30	-162.72 **	-98.14	-52.78	-44.09

* Finansman faaliyetlerinden sağlanan nakit girişindeki artışı ifade etmektedir.

** Finansman faaliyetlerinden sağlanan nakit girişindeki azalışı ifade etmektedir.

*** 2019'un ilk üç döneminde ilgili tutar 0 olduğu için hesaplama yapılamamıştır.

Diğer oranlar, nakit çıkışındaki artış ya da azalışı ifade etmektedir.

BIST 30'daki şirketlerin finansman faaliyetlerinden (ödenen faizler, ödenen temettüleri, kira sözleşmelerinden kaynaklı borç ödemeleri, kredi geri ödemeleri, vb.) sağladıkları nakit çıkışı ikinci çeyrek ile birlikte azalan oranda düşüş eğilimi göstermiştir. İlk çeyrekte 2019 yılında ilgili faaliyetlerden nakit girişi olmasına rağmen ilgili tutar %162,72 oranında azalarak 2020'de nakit çıkışına dönmüştür. İmalat sektörü, pandemi öncesindeki tüm çeyreklik dönemlerde finansman faaliyetlerinden kaynaklı nakit çıkışı yaşamasına rağmen pandemi sonrasındaki tüm çeyreklik dönemlerde ilgili faaliyetlerden nakit girişi sağlamayı başarmış gözükmektedir. Ancak bu durum bu sektöre yer alan Şirket 14'ün finansman faaliyetlerindeki tutarsal değişimden kaynaklanmaktadır. İlgili şirket çıkarıldığında imalat sektöründe pandemi sonrasında finansman faaliyetlerinden nakit girişi değil nakit çıkışı olduğu görülmektedir. Yıl sonu itibarıyla perakende ticaret ile haberleşme sektöründe finansman faaliyetlerinden kaynaklı nakit çıkışının artış gösterdiği ulaştırma ve depolama sektöründe ise nakit çıkışının azaldığı belirlenmiştir.

Finansal Sıkıntı Düzeyine İlişkin Bulgular

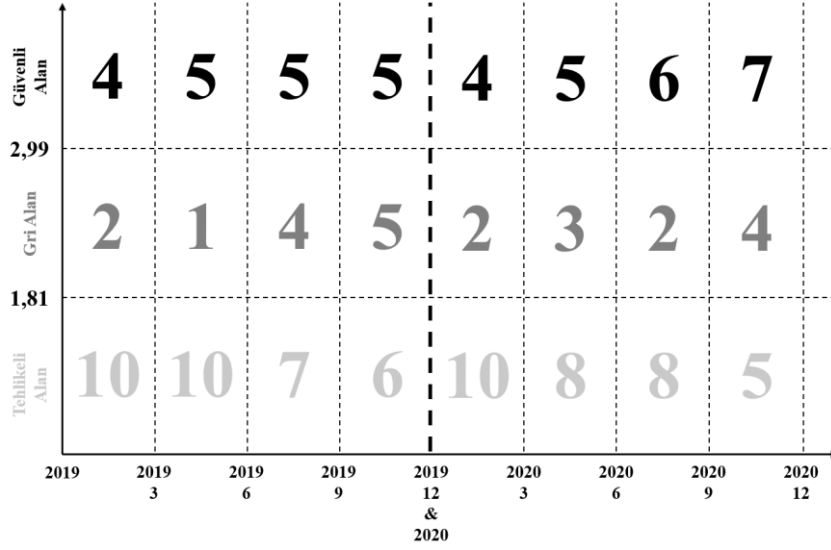
Çalışmada, BIST 30'da işlem gören 16 şirketin 2019 ve 2020 yıllarındaki sekiz çeyreklik dönem arasındaki finansal tablolarında yer alan kalemler çerçevesinde Altman Z-skorları hesaplanarak, pandemi öncesi ile sonrasındaki finansal sıkıntı düzeylerinin görünümü ortaya konmaya çalışılmıştır. Tablo 7'de analizi gerçekleştirilen şirketlerin incelenen dönem içerisindeki Z skorları ve ortalamaları ile incelenen dönemlerdeki tüm şirketlerin Z skoru ortalamaları yer almaktadır. Tabloda yer alan bilgiler ışığında; pandemi şartlarının şirketlerin finansal sıkıntı düzeylerini en çok 2020 yılının ilk çeyreğinde etkilediği ifade edilebilir. 2019'un 4. çeyreğinden 2020'nin 1. çeyreğine kadar olan değişim incelendiğinde; aynı finansal sıkıntı alanında kalan şirket sayısının 11 ve bir alt alana düşen şirket sayısının 5 olduğu, hiçbir şirketin ise bir üst alana yükselmediği görülmektedir. Ayrıca analizi gerçekleştirilen tüm şirketlerin Z skorlarının 2019'dan 2020'ye geçişte azaldığı tespit edilmiştir.

Analizi gerçekleştirilen şirketler arasında 7 ve 10 numaralı şirketler, piyasa değeri/toplam borç oranına göre diğer şirketlerden bariz biçimde ayrılmakta ve ortalamadan sapmayı artırmaktadır. Tüm şirketlerin ortalama verilerine bakarak daha güvenilir yorumlarda bulunmak adına bu şirketlerin yer almadığı ortalama veriler Tablo 7'nin ikinci kısmında düzenlenmiştir. Buna göre; 7 ve 10 dışındaki 14 şirketin Z skoru ortalamasının; 2019'un ilk ve ikinci çeyreğinde tehlikeli alanda, 2019'un 3. ve 4. çeyreğinde ise gri alanda; 2020'nin ilk çeyreğinde tehlikeli alanda, 2020'nin geri kalan çeyreklik dönemlerinde ise gri alanda yer aldığı tespit edilmiştir. Buna karşın; 7 ve 10 numaralı şirketler dâhil edildiğinde, 16 şirketin Z skoru ortalamasının tüm dönemlerde güvenli alanda olduğu Tablo 7'de yer alan bulgularla tespit edilmiştir.

Tablo 7. BIST 30 Şirketlerinin Finansal Sıkıntı Skorları Tüm Şirketler / Şirket 7 ve Şirket 10 hariç

Dönem / Şirket	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Ort.
2019/3	1.08	2.54	2.46	4.39	0.60	0.75	10.75	4.05	0.28	17.64	0.29	1.24	1.38	1.07	0.28	0.55	3.08
2019/6	1.38	2.34	3.15	3.84	0.90	0.96	12.68	5.00	0.72	17.81	0.36	1.69	1.66	1.49	0.39	0.88	3.45
2019/9	1.63	2.51	3.94	3.76	1.40	1.10	14.50	6.04	1.31	26.54	1.17	1.89	1.83	2.03	0.64	1.26	4.66
2019/12	1.77	2.66	4.66	4.52	1.68	1.19	14.43	6.12	1.82	36.56	1.32	1.98	2.14	2.34	0.79	1.56	5.35
2020/3	1.02	2.33	2.23	3.11	1.35	0.46	10.84	4.62	0.42	21.81	0.35	1.21	1.55	0.64	0.14	0.78	3.30
2020/6	1.40	2.97	3.55	3.52	2.61	0.67	13.56	6.11	1.01	16.26	0.22	1.54	1.99	0.86	0.18	1.23	3.60
2020/9	1.57	3.46	4.04	3.45	2.97	0.88	12.06	5.76	1.61	31.08	0.23	1.61	2.11	1.24	0.19	1.37	4.60
2020/12	2.01	3.07	4.68	5.62	6.56	1.41	13.64	6.36	2.12	46.22	0.25	2.06	2.31	1.52	0.31	1.76	6.24
Ort.	1.48	2.73	3.59	4.03	2.26	0.93	12.81	5.51	1.16	26.74	0.52	1.65	1.87	1.40	0.37	1.17	
Dönem / Şirket	1	2	3	4	5	6	8	9	11	12	13	14	15	16	Ort.		
2019/3	1.08	2.54	2.46	4.39	0.60	0.75	4.05	0.28	0.29	1.24	1.38	1.07	0.28	0.55	1.50		
2019/6	1.38	2.34	3.15	3.84	0.90	0.96	5.00	0.72	0.36	1.69	1.66	1.49	0.39	0.88	1.77		
2019/9	1.63	2.51	3.94	3.76	1.40	1.10	6.04	1.31	1.17	1.89	1.83	2.03	0.64	1.26	2.18		
2019/12	1.77	2.66	4.66	4.52	1.68	1.19	6.12	1.82	1.32	1.98	2.14	2.34	0.79	1.56	2.47		
2020/3	1.02	2.33	2.23	3.11	1.35	0.46	4.62	0.42	0.35	1.21	1.55	0.64	0.14	0.78	1.44		
2020/6	1.40	2.97	3.55	3.52	2.61	0.67	6.11	1.01	0.22	1.54	1.99	0.86	0.18	1.23	1.99		
2020/9	1.57	3.46	4.04	3.45	2.97	0.88	5.76	1.61	0.23	1.61	2.11	1.24	0.19	1.37	2.18		
2020/12	2.01	3.07	4.68	5.62	6.56	1.41	6.36	2.12	0.25	2.06	2.31	1.52	0.31	1.76	2.86		
Ort.	1.48	2.73	3.59	4.03	2.26	0.93	5.51	1.16	0.52	1.65	1.87	1.40	0.37	1.17			

Tablo 7’de yer alan bulgulara ek olarak; pandemi öncesi ve sonrası dönemdeki finansal sıkıntı düzeyindeki görünümün net olarak ortaya konması amacıyla Şekil 4 düzenlenmiştir.



Şekil 4. Finansal Sıkıntı Alanlarındaki Şirket Sayıları

Şekil 4 incelendiğinde pandeminin, şirketlerin finansal sıkıntı durumlarını en çok 2020’nin ilk çeyreğinde etkilediği net olarak görülmektedir. Ek olarak; 2019’un 4. çeyreğinde 6 şirket tehlikeli alanda yer alırken (başka bir ifade ile Z skoru 1.81’in altında iken), bu sayı 2020’nin ilk çeyreğinde 10’a çıkmıştır. 2020’nin sonunda ise toparlanma sürecinden dolayı finansal sıkıntı düzeyi anlamında tehlikeli alanda yer alan şirket sayısının yarı yarıya azalarak 5’e gerilediği tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Covid-19 pandemisi insan sağlığını tehdit etmesinin yanında ekonomi üzerinde de muhtelif olumsuzlukların yaşanmasına neden olmuştur. Ekonomik düzen içerisinde en çok etkilenen aktörler ise işletmelerdir. İşletmelerin faaliyetleri doğrudan ve dolaylı olarak birçok kanal vasıtası ile aksamış, kesintiye uğramış ve hatta durmuştur. Bunların sonuçlarının ise işletme finansallarına yansıtacağı öngörülmüştür. Covid-19’un etkilerinin nasıl ve hangi düzeyde gerçekleştiği birçok alanda araştırmaya konu olmakla birlikte bu çalışmada da yukarıdaki öngörüden hareket edilmiştir. Bu doğrultuda BIST 30 endeksinde yer alan mali kuruluşlar haricindeki 16 şirketin nakit akış ve finansal sıkıntı düzeyleri analiz edilmiş, Covid-19 öncesi ve sonrası durum tespiti yapılmıştır.

Çalışmanın bulguları, Covid-19’un işletme finansalları üzerindeki etkisinin en fazla 2020’nin ilk çeyreğinde yaşandığını göstermektedir. BIST 30 ile imalat sektöründeki şirketlerin net nakit değişiminde ve işletme faaliyetlerinden sağlanan nakit akışında yaşadıkları olumsuzlukların; tedarik zincirlerindeki ve lojistik süreçlerindeki aksaklıklardan, çalışan sağlığı konusunda alınması zorunlu tedbirlerden, talep daralması ve dış pazarlardan gelen sipariş iptallerinden, üretimde yaşanan kesinti-aksama-durdurmadan kaynaklandığı ifade edilebilir. Havayolu şirketlerinden oluşan ulaştırma ve depolama sektöründe yaşanan olumsuzlukların ise seyahat kısıtlamaları, uçuş yasakları ve sınırların kapanmasından kaynaklı olduğu belirtilebilir. Diğer taraftan şirketlerin yatırım faaliyetlerinde ulaştırma ve depolama sektörü haricinde çarpıcı bir değişim olmadığı, bir başka ifade ile yatırım faaliyetlerinden kaynaklı nakit çıkışının azalmadığı aksine arttığı (yatırımların devam ettiği) görülmektedir. Finansman faaliyetlerinden

sağlanan nakit çıkışının ise pandemi sonrasında azaldığı, bunun nedeni olarak da işletmelerin faiz, temettü ve kredi ödemelerini yasal düzenlemelerdeki değişiklikler sonucunda ertelemelerinin etkili olduğu ifade edilebilir.

Benzer şekilde işletmelerin finansal sıkıntı göstergesi olarak seçilen Z-Skorlarının dağılımına bakıldığında da en büyük etkinin 2020'nin ilk çeyreğinde yaşandığı görülmektedir. 2019'un son çeyreğinde (Covid-19 öncesi dönemde) finansal sıkıntı (tehlikeli alan) içerisinde olduğu tahmin edilen şirket sayısı 6 iken 2020'nin ilk çeyreğinde (Covid-19 sonrası dönemde) bu sayının 10'a yükseldiği ve 2020'nin ilk çeyreğinde tüm şirketlerin Z-Skorlarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu durumun yaşanmasında hem yukarıda sayılan gelişmelerin hem de işletmelerin nakit akışlarındaki olumsuz değişimlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Covid-19 sonrası ilk çeyrekteki olumsuz görünüm, 2020'nin sonuna doğru yerini toparlanma sürecine bırakmıştır. Bunda kısıtlamaların kademeli bir şekilde yumuşatılması, yetkili kurumlar tarafından çıkartılan pandemi ile mücadele paketleri, teşvikler ve destekler ile iş yapış şekillerinin dönüşümü gibi faktörlerin etkili olduğu belirtilebilir. Bu çerçevede işletmelerin net nakit akışlarında yaşanan yüksek orandaki azalış yıl sonuna doğru artışa dönüşmüştür. Ayrıca işletme faaliyetlerinden sağlanan nakit girişlerindeki azalış oranı gitgide düşüş göstermiştir. 2020'nin sonuna doğru yaşanan toparlanma kendisini şirketlerin Z-Skorlarında da göstermiştir. 2020'nin ilk çeyreğinde tehlikeli alandaki şirket sayısı 10 iken dönem içerisinde bu sayının yıl sonunda yarı yarıya azalarak 5'e indiği, güvenli alanda yer alan şirket sayısının ise 4'ten 7'ye yükseldiği tespit edilmiştir. Bu durumun yaşanmasında yukarıda sözü edilen gelişmeler ile söz konusu şirketlerin Türkiye'nin en büyük 30 şirketi içerisinde yer almasının da etkili olduğu ifade edilebilir.

Son olarak konu hakkında gelecekte yapılabilecek çalışmalara ilişkin araştırma döneminin ve kapsamının genişletilmesi, araştırma kapsamının özelleştirilmesi, farklı tahmin yöntemlerinin kullanılması ya da Z-Skorları, nakit akış tutarları baz alınarak ilişki veya etkiyi ölçmek için çeşitli istatistiksel ya da ekonometrik modeller kullanılarak ampirik çalışmaların yapılması öneri olarak sunulmaktadır. Pandeminin etkilerinin devam edeceği göz önünde bulundurulduğunda Covid-19 sonrası dönemine ait veri setine eklemeler yapılarak araştırma dönemi genişletilebilir. Farklı endeksler kullanılarak (BIST 50, BIST 100, Sürdürülebilirlik Endeksi, vd.) ya da belirli sektörler ele alınarak araştırmanın kapsamı genişletilebilir ya da özelleştirilebilir. Ek olarak finansal sıkıntı tahmin modeli (Springate, Kanada, vd.) değiştirilebilir ve/veya elde edilen skorlar tercih edilen istatistiksel ya da ekonometrik modellere tabi tutularak araştırmanın yöntemi farklılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Accountancy Europe. (2020). *Coronavirus crisis: Country responses to the implications on reporting*. Fact Sheet.
- Altman, E. (1968). Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate bankruptcy. *The Journal of Finance*, 23(4), 589–609.
- Altman, E. (1983). *Corporate financial distress*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Altman, E. (1993). *Corporate financial distress and bankruptcy*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Altman, E. (2000). *Predicting financial distress of companies: Revisiting the z-score and ZETA models*. New York.
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., & Wood, G. (2020). COVID-19 and business failures: The paradoxes of experience, scale, and scope for theory and practice. *European Management Journal*, 39(2), 179–184. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.002>
- Archer Law. (2020). *COVID-19 is leading to business distress and closures in uncertain financial times*. 18 Şubat 2021 tarihinde <https://www.archerlaw.com/covid-19-is-leading-to-business-distress-and-closures-in-uncertain-financial-times> adresinden alınmıştır.
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., Kost, K. K., Sammon, M. C., & Viratyosin, T. (2020). *The unprecedented stock market impact of COVID-19*. NBER Working Paper No. 26945.
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., & Terry, S. J. (2020). *COVID-induced economic uncertainty*. NBER Working Paper No. 26983. Cambridge.
- Baldwin, R., & Mauro, B. W. di (Ed.). (2020). *Mitigating the COVID economic crisis: Act fast and do whatever it takes*. London: CEPR Press.
- Barua, S. (2020). Understanding coronanomics: The economic implications of the coronavirus (COVID-19) pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3566477>
- Bayraktar, S. (2020). *COVID-19 salgınının yarattığı finansal etkiyi doğru yönetebiliyor musunuz?* Cerebra Covid-19 Yazıları.
- Casey, C. J., & Bartczak, N. J. (1984). Cash Flow – It's Not the Bottom Line. *Harvard Business Review*, 62(4), 60–66.
- Cavlak, H., Cebeci, Y., & Güneş, N. (2017). Nakit akış tablolarının içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(13), 234–246.
- Cavlak, H., & Yılmaz, C. (2020). Nakit akış yapısı-işletme yaşam döngüsü ile altman z-skorunun birlikte değerlendirilmesi: BIST sürdürülebilirlik endeksinde bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 15(60), 806–832.
- Chen, S., Igan, D., Pierri, N., & Presbitero, A. F. (2020). *Tracking the economic impact of COVID-19 and mitigation policies in Europe and the United States*. Working Paper No. 20/125.
- CPA Australia ESG Centre of Excellence. (2020). *Covid-19 and financial distress - A director's perspective*.
- Craven, M., Liu, L., Mysore, M., & Wilson, M. (2020). *COVID-19: Implications for business*. McKinsey & Company, 1-8.

- Crespí-Cladera, R., Martín-Oliver, A., & Pascual-Fuster, B. (2021). Financial distress in the hospitality industry during the Covid-19 disaster. *Tourism Management*, 85, 104301. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104301>
- Debata, B., Patnaik, P., & Mishra, A. (2020). COVID-19 pandemic! It's impact on people, economy, and environment. *Journal of Public Affairs*. <https://doi.org/10.1002/pa.2372>
- Deloitte. (2020a). *COVID-19: Managing cash flow during a period of crisis*.
- Deloitte. (2020b). *Working Capital Solutions for Businesses with Urgent Cash Needs*. Addressing the Financial Impact of COVID-19.
- Elenev, V., Landvoigt, T., & Van Nieuwerburgh, S. (2020). Can the Covid bailouts save the economy? Cambridge, MA. <https://doi.org/10.3386/w27207>
- ESMA. (2020). *ESMA recommends action by financial market participants for COVID-19 impact*. News.
- EY. (2020). *IFRS accounting considerations of the coronavirus outbreak*. Applying IFRS.
- EY Türkiye. (2020). *Çalışma dünyasının geleceği: COVID-19 ve yeni normal*.
- Fabeil, N. F., Pazim, K. H., & Langgat, J. (2020). The impact of Covid-19 pandemic crisis on micro-enterprises: Entrepreneurs' perspective on business continuity and recovery strategy. *Journal of Economics and Business*, 3(2), 837-844. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.02.241>
- Fawzi, N. S., Kamaluddin, A., & Sanusi, Z. M. (2015). Monitoring distressed companies through cash flow analysis. *Procedia Economics and Finance*, 28, 136-144. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01092-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01092-8)
- Gopinath, G. (2020). *The great lockdown: Worst economic downturn since the great depression*. 04 Kasım 2021 tarihinde <https://blogs.imf.org/2020/04/14/the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression> adresinden alınmıştır.
- Grant Thornton. (2020, Nisan 2). *Reporting the impact of COVID-19 on your business*. Insights.
- Haruhiko, K. (2020). COVID-19 and the global economy: Impact and challenges - from Asia's perspective içinde *62nd Annual Meeting of the National Association for Business Economics*.
- Hedefler için İş Dünyası Platformu. (2020). *Covid-19 krizinin işletmeler üzerindeki etkileri*.
- International Labour Organization - ILO. (2020a). *A global survey of enterprises: Managing the business disruptions of COVID-19*.
- International Labour Organization - ILO. (2020b). *Cash flow the biggest problem facing business during COVID-19 crisis*. 15 Şubat 2021 tarihinde https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_762136/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- International Labour Organization - ILO. (2020c). *Managing your cash flow*.
- Jennings, M. E. (2005). *Applicability of Altman's revised four variable Z-score as a bankruptcy predictor for health maintenance organizations*. Nova Southeastern University.
- Jones Day. (2020). *Directors' duties – A European overview: Financial distress and COVID-19*. White Paper.
- Jooste, L. (2007). An evaluation of the usefulness of cash flow ratios to predict financial distress. *University of Wollongong Faculty of Commerce - Papers (Archive)*.

- Kamaluddin, A., Ishak, N., & Mohammed, N. F. (2019). Financial distress prediction through cash flow ratios analysis. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 63. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p63>
- Karar Bağımsız Denetim Danışmanlık. (2020). *COVID-19 salgınının Türkiye muhasebe standartları kapsamında değerlendirilmesi*. Yazılar.
- Karmaker, C. L., Ahmed, T., Ahmed, S., Ali, S. M., Moktadir, M. A., & Kabir, G. (2021). Improving supply chain sustainability in the context of COVID-19 pandemic in an emerging economy: Exploring drivers using an integrated model. *Sustainable Production and Consumption*, 26, 411–427. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.019>
- Kilpatrick, J., Barter, L., & Dess, J. (2020). *COVID-19: Managing cash flow during a period of crisis*.
- Kisman, Z., & Krisandi, D. (2019). How to predict financial distress in the wholesale sector: Lesson from Indonesian stock exchange. *Journal of Economics and Business*, 2(3), 569–585. <https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.03.109>
- Kordestani, G., Biglari, V., & Bakhtiari, M. (2011). Ability of combinations of cash flow components to predict financial distress. *Business: Theory and Practice*, 12(3), 277–285. <https://doi.org/10.3846/btp.2011.28>
- KPMG. (2020). *Covid-19 finansal raporlama üzerindeki potansiyel etkileri*. KPMG Görüşler.
- KPMG Board Leadership Center. (2020). *COVID-19 business implications*. Zurich.
- KPMG Türkiye. (2020). *İş dünyası gözünden Covid-19'un etkileri anketi vol.2*.
- Mazars. (2020a). *Thought leadership series: COVID-19 impact on cash flow and business valuation*.
- Mazars. (2020b). *COVID-19 and key accounting implications for corporates*. Covid-19: Mazars Insights (Economic Impact).
- McKibbin, W., & Fernando, R. (2020). The economic impact of COVID-19 içinde R. Baldwin & B. W. di Mauro (Ed.), *Economics in the time of COVID-19* (ss. 45–52). London: CEPR Press.
- Mishra, M. K. (2020). *The World after COVID-19 and its impact on global economy*. Hamburg.
- Mohammed, S. (2016). Bankruptcy prediction by using the Altman Z-score model in Oman: A case study of Raysut Cement Company SAOG and its subsidiaries. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 10(4), 70–80. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v10i4.6>
- Moody's. (2020). *Global Covid-19 impact heatmap - Coronavirus hurts travel-driven sectors, disrupts supply chains*. Covid-19 - Investor Service.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., ... Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Nimmo, B. (2020). *Crisis cash management: Creating valuable breathing space in a COVID-19 world*. KPMG Insights.
- Outecheva, N. (2007). *Corporate financial distress: An empirical analysis of distress risk*. University of St. Gallen.

- Ozili, P. K., & Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: Impact on the global economy. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3562570>
- Pettenuzzo, D., Sabbatucci, R., & Timmermann, A. (2020). Dividend Suspensions and cash flow risk during the COVID-19 pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3628608>
- Poole, E. (2020). *Finance: COVID-19 and companies in financial distress - part one*. 16 Şubat 2021 tarihinde <https://icas.com/students/learning-blog/test-of-competence/tc-finance-covid-19-and-companies-in-financial-distress-part-1> adresinden alınmıştır.
- Ramelli, S., & Wagner, A. F. (2020). Feverish stock price reactions to the novel coronavirus. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3550274>
- Sayari, N., & Muğan, F. N. C. Ş. (2013). Cash flow statement as an evidence for financial distress. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 1(3), 95-102. <https://doi.org/10.13189/ujaf.2013.010302>
- Sharma, D. S. (2001). The role of cash flow information in predicting corporate failure: The state of the literature. *Managerial Finance*, 27(4), 3-28.
- Sinagl, P. (2020). Cash-flow risk and industry response to COVID-19 outbreak. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3566511>
- Şişmanoğlu, E. (2020). The risk and uncertainty affect of Covid-19 pandemic on business içinde N. Susam (Ed.), *The Covid-19 pandemic global risks and uncertainties* (ss. 47-68). İstanbul: İstanbul University Press. <https://doi.org/10.26650/B/SS10.2020.016.03>
- Stellian, R., & Danna-Buitrago, J. P. (2020). Financial distress, free cash flow, and interfirm payment network: Evidence from an agent-based model. *International Journal of Finance & Economics*, 25(4), 598-616. <https://doi.org/10.1002/ijfe.1769>
- Tekathen, M. (2020). *Flattening another coronavirus curve: The cash-flow gap*. 16 Şubat 2021 tarihinde <https://theconversation.com/flattening-another-coronavirus-curve-the-cash-flow-gap-134516> adresinden alınmıştır.
- Thai, S. B., Goh, H. H., HengTeh, B., Wong, J., & San Ong, T. (2014). A revisited of Altman Z-score model for companies listed in Bursa Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 197-207.
- Thim, C. K., Choong, Y. V., & Nee, C. S. (2011). Factors affecting financial distress: The case of Malaysian public listed firms. *Corporate Ownership and Control*, 8(4), 345-351. <https://doi.org/10.22495/cocv8i4c3art3>
- Topcu, M., & Gulal, O. S. (2020). The impact of COVID-19 on emerging stock markets. *Finance Research Letters*, 36, 101691. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101691>
- United Nations. (2020). *Impact of the COVID-19 pandemic on trade and development*. New York: United Nations Publications.
- Vidya, C. T., & Prabheesh, K. P. (2020). Implications of COVID-19 pandemic on the global trade networks. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2408-2421. <https://doi.org/10.1080/1540496X.2020.1785426>

- Vinod, B. (2020). The COVID-19 pandemic and airline cash flow. *Journal of Revenue and Pricing Management*, 19(4), 228–229. <https://doi.org/10.1057/s41272-020-00251-5>
- Waqas, H., Md-Rus, R., & Elgammal, M. M. (2018). Predicting financial distress: Importance of accounting and firm-specific market variables for Pakistan's listed firms. *Cogent Economics & Finance*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23322039.2018.1545739>
- World Bank. (2021). *Global Economic Prospects*. Washington: The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1612-3>
- Wruck, K. H. (1990). Financial distress, reorganization, and organizational efficiency. *Journal of Financial Economics*, 27(2), 419–444. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(90\)90063-6](https://doi.org/10.1016/0304-405X(90)90063-6)
- Wu, D. D., & Olson, D. L. (2020). Introduction içinde *Pandemic risk management in operations and finance - Modeling the impact of COVID-19* (ss. 1–5). Cham: Springer Nature Switzerland AG. https://doi.org/10.1007/978-3-030-52197-4_1

ON DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Covid-19 Salgınlarının Sektörlerin Finansal Performansı Üstüne Etkisi

Şahnaz KOÇOĞLU*

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme.
ORCID No: 0000-0002-2061-1242. E-Posta: sahnaz.kocoglu@hbv.edu.tr.

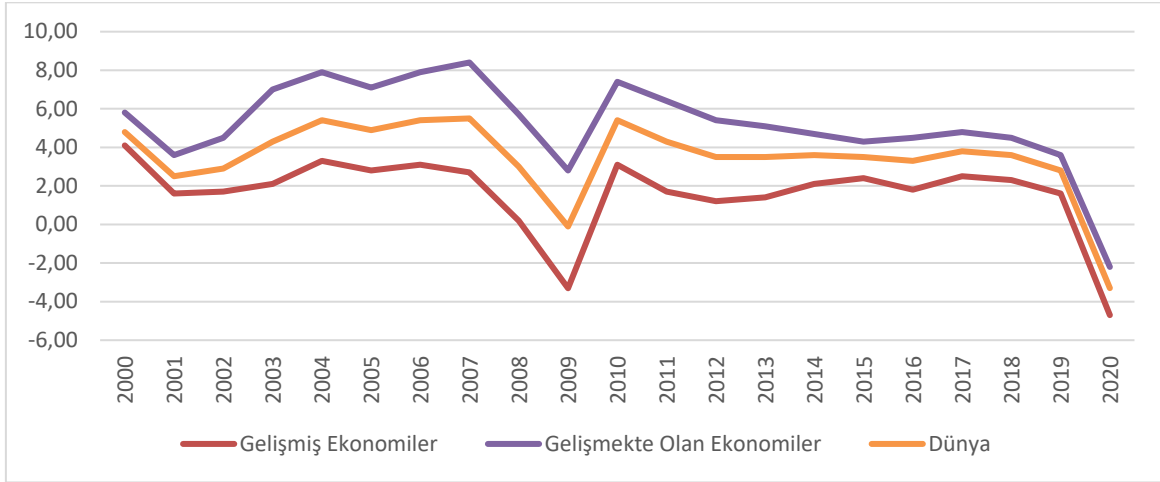
GİRİŞ

Aralık 2019'da Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan ve korona virüs tiplerinden biri olan Covid-19, tüm dünyayı derinden bir şekilde değiştirmiş, sosyal ve ekonomik hayatı şekillendirmiştir. Korona, salgının başlangıç aylarında dünya hükümetleri ve vatandaşları tarafından neredeyse her sene ortaya çıkan basit bir grip salgını sanılsa da, virüsün kısa zamanda dünyanın her yerine yayılması, artan vaka sayıları ve ölümler, Avrupa'da çökme noktasına gelen sağlık sistemi sert ve acil önlemleri kaçınılmaz hale getirmiştir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından Covid-19 salgınının 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmesiyle, korona tüm dünyanın bir numaralı gündemi haline gelmiştir. Ardından ülkelerin hızla kapanma kararları alması, sokağa çıkma yasakları ve sosyal mesafe kuralları ve global üretimin durma noktasına gelmesi Şubat 2020'de başlayan hisse senedi piyasalarındaki çöküşe neden olmuştur. Nisan 2020'nin ilk haftasına kadar devam eden finansal çöküş, kısa sürede dünya borsalarının milyarlarca dolar değer kaybetmesi ile son bulmuştur. Dünya borsaları Nisan ayı itibariyle toparlanmaya başlamış olsa bile, bazı sektörlerdeki olumsuz tablo sürmektedir. Özellikle gelişmiş ülkeler aşılama çalışmalarını hızla başlamış olsa da, dünya ekonomisi henüz normale dönme eğilimi içerisine girmemiştir. Alınan önlemlerin ve yeni oluşan sosyal ve ekonomik yapının farklı sektörler üstüne farklı düzeyde etkileri olmuştur. ABD borsalarına bakıldığında, zorunlu mamuller üreten şirketler ve sağlık şirketleri salgından olumlu etkilenen sektörler olarak ortaya çıksa da, enerji sektörü özellikle de petrol üreticileri olumsuz olarak etkilenmiştir.

Covid-19 salgını tüm dünyada sosyal ve ekonomik hayatı belki de kalıcı olarak değiştirmiştir. Aşılama çalışmaları tüm hızıyla devam etse de, korona salgınının yarattığı belirsizlik finansal ve ekonomik hayata hala hakim durumdadır ve uzun vadede belki de eski düzene hiçbir zaman dönülemeyeceği konuşulmaktadır. Bu durumda salgının sektörlerle ve ekonominin belli alanlarına olan etkisinin kalıcı olması da muhtemeldir. Türkiye'de de oluşan bu yeni ekonomik yapı bazı sektörleri güçlendirirken, bazı sektörleri çökme noktasına getirmiştir. Bu çalışmanın amacı da, Borsa İstanbul BİST 50 endeksine kote olan şirketler bazında hangi sektörlerin nasıl etkilendiğini bir ön çalışma ile ortaya koymaktır. Bu çalışmanın amacı, endeks kapsamında olan ve verisine ulaşılabilen şirketlerin, aktif karlılığı ve borsadaki hisse fiyatları üstünden salgın döneminde nasıl etkilendiklerini ortaya koymaktır.

PANDEMİNİN GLOBAL EKONOMİYE ETKİLERİ

Covid-19 salgınının pandemi ilan edilmesi ve dünyanın en büyük ekonomilerinin bir bir kapanmaya gitmeye başlaması global ekonomi üstünde ani bir şok dalgası yaratmıştır. Dünya ekonomisi ile ilgili kötü beklentiler petrol fiyatlarının da tarihindeki en sert düşüşünü yaşayarak vadeli işlemler piyasasında negatif değerleri görmesine neden olmuştur.



Şekil 1. 2000-2020 yılları arası Dünya Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla Büyüme Oranları. International Monetary Fun (IMF). Real GDP Growth. (www.imf.org)

Şekil 1’de Uluslararası Para Fonunun 2000-2020 yılları arasındaki gelişmiş, gelişmekte olan ve dünya için büyüme oranları grafiği paylaşılmıştır. Grafikte görüldüğü üzere 2008 krizinden bu yana dünyanın yaşadığı en büyük ekonomik küçülme kaydedilmiştir. Özellikle dünyanın en büyük ekonomisi olan Çin’in uzun süre tam kapanmaya gitmesi tüm dünya ticaretini ve üretimini durma noktasına getirmiştir. Bir yandan merkez bankaları faiz düşürüp ekonomik büyümeyi teşvik edecek destekleyici para politikaları uygularken, hükümetler bir yandan kapatma ve sosyal mesafe kararlarıyla ekonominin küçülmesine neden olmuşlardır. Ozili ve Arun (2020) 30 günlük sosyal mesafe ve kapanma kararının ekonomik aktiviteleri sekteye uğratarak hem ekonomiyi hem de hisse senedi piyasalarını olumsuz etkilediğini göstermişlerdir. Faiz düşürmek merkez bankaları tarafından alınan ilk önlem olmasına rağmen McKibbin ve Fernando (2020) tarafından da belirtildiği üzere pandemi kaynaklı bir krizin yönetiminde çok daha köklü ve uzun vadeli politikalar geliştirmek gerekmektedir. Açıköz ve Günay (2020) pandeminin çalışanlar, şirketler, finansal piyasalar olmak üzere ekonominin her yönünü etkilediğini ve pandeminin ne zaman tam anlamıyla son bulacağı belirsiz olduğu için, etkilerin bazılarının da kalıcı olabileceğini söylemişlerdir. Genel anlamda bakıldığında zaman, dünya ekonomisi pandemiden kuşkusuz olumsuz etkilenmiştir ve bu olumsuz etkiyi bertaraf edecek bir ekonomik ya da mali politika da ortaya konmamıştır.

COVID-19 SÜRECİNDE FİNANSAL PİYASALARIN PERFORMANSI

Korona salgınının 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmesiyle, tüm dünya ekonomik ve sosyal bir krizin etkisi altına girmiştir. 20 Şubat 2020 tarihinde başlayan hisse senedi piyasalarındaki çöküş, 7 Nisan tarihine kadar devam etmiştir. Çin’in pandeminin ilk dönemlerinde aldığı tam kapanma kararı, dünyanın en büyük ekonomilerinde hızla artan vaka sayıları, çökme noktasına gelen sağlık sistemi gibi faktörler bir araya gelerek, global ekonomiyi durma noktasına getirmiştir. Covid-19 salgınının ekonomiye ve borsalara etkisi de akademik çalışmaların odak noktası haline gelmiştir. Salgının ilk dönemlerine

dair Contessi ve De Pace (2021) tarafından yapılan çalışmada, borsaların çöküşüne kadar devam eden sürecin başlangıcında, Çin hisse senedi pazarlarının bu çöküşe öncülük ettiğini ve en çok etkilenen pazarların da Avrupa pazarları olduğunu göstermişlerdir. Virüsün ilk yayılma noktasının Çin olmasından dolayı, hisse senedi piyasalarının durumun ciddiyetini Çin üstünden takip ettikleri görülmüştür. Shen vd. (2020) Çin şirketlerinin salgından nasıl etkilendiğini ilk araştıran çalışmalardan birisini yapmışlardır ve çalışma sonucunda 2020 ilk döneminde şirketlerin operasyonlarından satışlarına kadar her alanda olumsuz etkilendiklerini ve ciddi kar kaybına uğradıklarını ortaya koymuşlardır. Şirketlerin karının nasıl etkilendiğini Höhler ve Lansink (2020) Amerika, Avrupa ve Japonya'daki gıda tedarik şirketleri için incelemişlerdir ve krizden önce daha karlı olan şirketlerin daha yüksek getiri sağladığını belirtmişlerdir. Topcu ve Gulal (2020) gelişmekte olan ülkeler için salgının hisse senedi piyasalarına nasıl etki ettiğini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda Mart ayındaki borsaların çöküşünden sonra, Nisan ayı ortası itibarıyla salgının etkisi borsalarda azalmaya başlamıştır. Ayrıca Asya piyasalarındaki etkinin Avrupa'daki etkiye kıyasla daha büyük olduğunu ortaya koymuşlardır. Liu vd. (2020) Japonya, Güney Kore, İngiltere gibi 21 gelişmiş ekonominin borsalarını incelemişlerdir. Sonuç olarak salgının çıktığı dönemde tüm borsaların güçlü negatif şekilde etkilendiğini göstermişlerdir. Ayrıca Topcu ve Gulal (2020) tarafından yapılan çalışmaya benzer olarak Asya'daki borsaların tepkisinin daha güçlü olduğunun altını çizmişlerdir.

Zhang, Hu ve Ji (2020) salgının hisse senedi piyasalarındaki bir başka olumsuz etkisi olarak artan riski ortaya koymuşlardır. He vd. (2020) Çin, İtalya, Güney Kore, Fransa, İspanya, Almanya, Japonya ve Amerika için yaptıkları çalışma sonucunda Covid-19 salgınının negatif etkisi olduğunu ancak etkinin kısa dönemli olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca incelenen bu borsaların tepkisinin dünya ortalamasından farklı olmadığını ortaya koymuşlardır. Bahri ve Filfilan (2020) Körfez ülkeleri için yaptıkları çalışmada Nisan ayı sonrasında da, açıklanan Covid-19 kaynaklı ölüm sayılarının bu ülkelerin borsalarına olumsuz bir etki ettiğini göstermişlerdir. 2020 Mart dönemi borsaların çöküşünü kapsayan Ocak 22 ile Nisan 17 arasında Ashraf (2020) Covid-19 vaka sayısının ve ölüm sayısının 64 ülkenin borsasına nasıl etki ettiğini araştırmıştır. Sonuç olarak ölüm sayısından ziyade vaka sayısındaki artışın borsaları negatif etkilediğini bulmuştur. Ayrıca diğer yapılan çalışmalarla uyumlu şekilde vaka sayılarının ilk artışa geçtiği dönemde borsaların tepkisinin daha güçlü olduğunu söylemişlerdir. Bir başka deyişle, borsalar salgınının yayılmasına çok hızlı tepki vermişlerdir ancak bu verdikleri negatif reaksiyon uzun vadede zayıflamıştır. Şubat ayı ile Nisan sonu arasındaki tepkileri dönemsel olarak Capelle-Blancard ve Desroziers (2020) çalışmışlardır. 74 ülke için yaptıkları çalışmada, Şubat başında borsaların salgını ciddiye almadıklarını ancak 21 Şubat itibarıyla de aşırı olumsuz bir tepki verdiklerini göstermişlerdir. Dünya borsaları Şubat ayı sonu itibarıyla krize girmiştir. Fakat Nisan ayı itibarıyla borsalar toparlanmaya başlamış ve yatırımcılar global artan vaka ve ölüm sayısına çok da önem vermemiştir. Çalışmalarında başka ilginç bir nokta ise, araştırdıkları ülkelerin kendine has durumları borsaların salgına verdiği tepkide rol oynamamıştır. Yalnızca kısa dönemde güçlü etki bulan çalışmaların aksine, Şenol ve Zeren (2020) korona ölüm ve vaka sayılarının Avrupa, gelişmekte olan ülkeler ve G7 ülkelerinin MSCI endeksleri üstündeki etkisini ölçtükleri çalışmada uzun vadeli bir etki tespit etmişlerdir.

Vaka ve ölüm sayılarının yanı sıra, Lyócsa vd. (2020) tarafından toplumda oluşan korku ve paniğin borsalara nasıl etki ettiği de araştırılmıştır. Çalışmada salgına dair oluşan panik havasının hisse senedi piyasalarında oynaklığı arttırdığını ortaya koymuşlardır. Engelhardt vd. (2020) de benzer bir sonuç elde ettiği çalışmada borsaların salgına olan tepkisinin rasyonel ekonomik bir tepkiden öte haberlerden kaynaklanan panik havasının etkisinin olduğunu

belirtmişlerdir. G7 ve G20 ülkelerinde Şubat'ta başlayıp Mart'ta derinleşen krizin Google aramaları ile bağlantısını Smales (2021) göstermiştir. Yatırımcıların salgına dair ilgisinin Şubat ayında başladığını ve Mart'ta çok yoğunlaştığını ve bunun borsadaki krizin derinleşme tarihleri ile uyumlu olduğunu göstermiştir. Ambros vd. (2020) da salgının başlangıç döneminde yaptıkları çalışmada, artan vaka sayısından ziyade yatırımcıların Covid-19 ile ilgili haberlerin artmasından etkilendiklerini söylemişlerdir. Covid-19 salgının dünyada görülen daha önceki sağlık krizlerinden farklı olarak hisse senedi piyasalarını bu kadar güçlü etkilemesinin nedeni ise Baker vd. (2020) tarafından, salgının kendisinden daha çok salgına karşı devletlerin aldığı kapanma, ticari aktivitelerin kısıtlanması ve sosyal mesafe gibi aldığı önlemler olarak gösterilmiştir.

Covid-19 salgınının borsalar üstündeki etkisini analiz eden daha birçok çalışma yapılacaktır. Şu ana kadar yapılan çalışmalardan, borsaya sıçrayan bu krizin çıkış noktasının Çin piyasaları olduğu görülmektedir. Her ne kadar 11 Mart 2020 tarihine kadar pandemi olarak ilan edilmese de, borsaların korona virüse güçlü tepkisi Şubat 2020 ayının son haftasında başlamıştır. Bu dönemde, vaka sayıları göreceli olarak düşük olsa da, borsalar dünya çapında birkaç hafta içinde inanılmaz boyutlarda değer kaybetmiştir. Nisan ayında başlayan düzelmeye sonra ise, yatırımcılar korona haberlerine daha az reaksiyon vermişlerdir ve tüm dünya borsaları tekrar yükselişe geçmiştir. Nisan ayından sonra aslında Covid-19'un etkisi daha da ağırlaşırken, borsalar bu dönemden sonra daha kayıtsız kalmışlardır. Aynı durum Türkiye için de söz konusudur. Bir sonraki bölümde açıklandığı gibi, 2020 ilk döneminde borsa sert bir düşüle pandemiye tepki vermesine rağmen, Türkiye'nin koronadan vaka sayısı ve ölüm sayısı olarak en çok etkilendiği dönem 2020 dördüncü dönemi olarak görülmektedir. Bir sonraki bölümde, Türkiye'nin korona salgınına nasıl tepki verdiği sektörler bazında incelenmiştir.

PANDEMİDE BİST 50 ŞİRKETLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSI

Çalışmada bankalar hariç BİST 50 şirketlerinin 2020 yılında Covid-19 salgınından kaynaklanan ekonomik krize nasıl tepki verdikleri sektörlerine ayrılarak incelenmiştir. Çalışmada kullanılan şirketler ve hangi grupta kategorize edildikleri Tablo 1'de paylaşılmıştır.

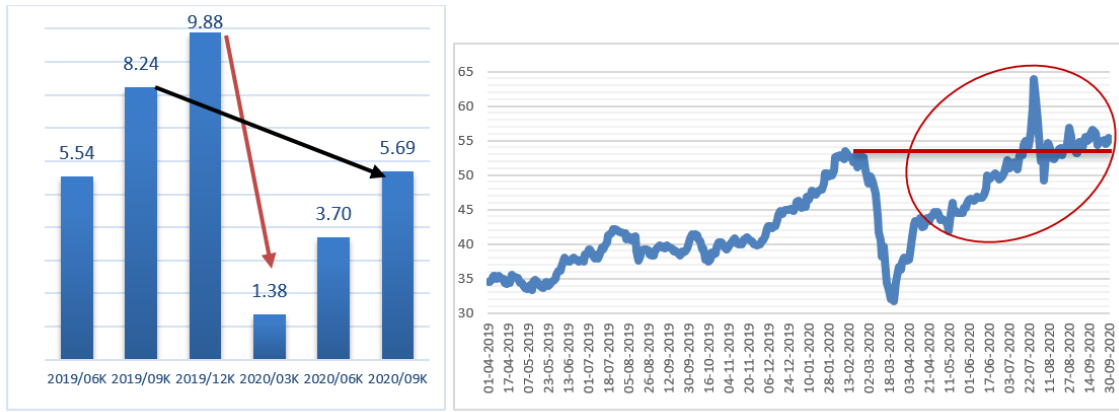
Tablo 1. Çalışma kapsamında kullanılan BİST 50 şirketleri ve buldukları kategoriler

İmalat Şirketleri		Mali Şirketler	Holdingleler	Toptan & Perakende	Ulaştırma & Haberleşme
ALKIM	KOZAL	EKGYO	DOHOL	BIMAS	PGSUS
AEFES	KOZAA	IHLGM	ECILC	MGROS	TCELL
ARCLK	ODAS	ISFIN	SAHOL	SOKM	THYAO
EGEEN	OYAKC	ISGYO	KCHOL		TTKOM
EREGL	PETKM	TRGYO	TAVHL		
GUBRF	SASA		TKFEN		
HEKTS	TOASO		SISE		
IPEKE	TUPRS				
KRDMD	ULKER				
KARSN	VESTL				

Kaynak: Kamuyu Aydınlatma Platformu (2021). <https://www.kap.org.tr/tr/Endeksler> (Erişim Tarihi: 15.02.2021)

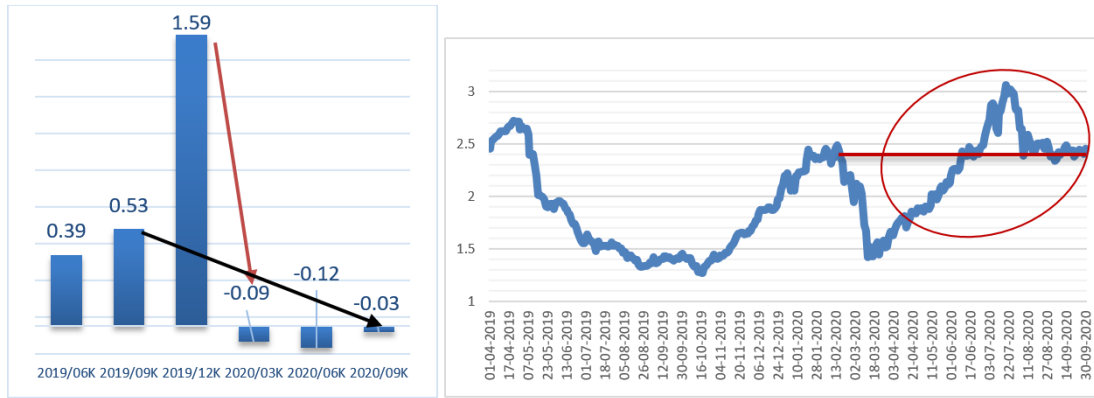
Şirketlerin muhasebe verileri Finnet (2020) veri tabanından, şirket hisse senedi fiyat verileri, İş Yatırım (www.isyatirim.com.tr) internet sitesinden elde edilmiştir.

BİST 50 şirketlerinin salgın krizine nasıl tepki verdiklerini incelemek amacıyla, firmalar şirket faaliyet alanlarına göre kategorize edilmişlerdir. Salgının nasıl bir etki ettiğini görebilmek amacıyla, 2019 yılı son 3 çeyrek dönemi ile 2020 yılı ilk 3 çeyrek dönemlerindeki aktif karlılıkları hesaplanmıştır. Daha sonra buldukları sektörlere göre gruplandıktan sonra ortalama aktif karlılığı hesaplanmıştır. Aktif karlılığının yanı sıra, firmaların günlük hisse senedi fiyatlarının ortalaması alınarak, buldukları sektörün salgına borsalarda nasıl tepki verdiği incelenmiştir. Bu amaçla, firmaların 1 Nisan 2019 ile 30 Eylül tarihleri arasındaki hisse senedi fiyatlarının günlük ortalaması alınarak ortalama bir endeks oluşturulmuştur. Böylelikle toplam 6 dönemlik muhasebe ve hisse senedi verilerinden oluşan sektörleri temsil eden ortalamalar elde edilmiştir. Bu bölümde her bir sektörün 2019 ile 2020 yılları arasındaki performans farklılıkları ortaya konmuştur.



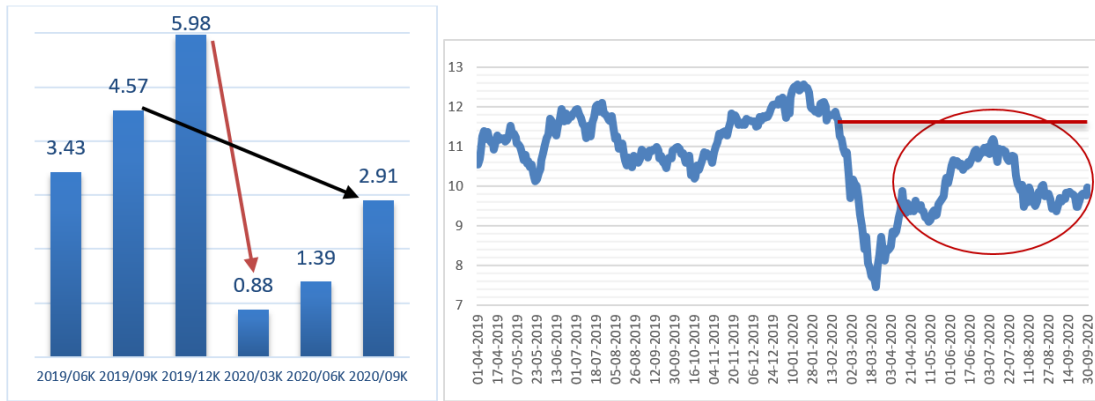
Şekil 2. İmalat sektöründe faaliyet gösteren firmaların 2019-2020 yıllarındaki karlılık ve hisse senedi performansı. Kaynak: Finnet veri tabanı ve İş Yatırım (2021) (www.isyatirim.com.tr)

İlk olarak Şekil 2'de imalat sektöründeki firmalar değerlendirilmiştir. İmalat sektörü altında toplam 20 firma değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu sektör incelendiğinde, elektronik eşya üreticileri, gıda firmaları, enerji firmaları, madencilik firmaları gibi farklı üretim dallarında olan firmalar olduğu göze çarpmaktadır. Her ne kadar farklı alanlarda faaliyet sürdüren firmalar olsalar da, üretim firmaları olarak benzer şekilde salgından etkilenmişlerdir. 2019 yılında olumlu seyreden aktif karlılığı, 2020 ilk döneminde %1.38 seviyesine gerilemiştir. Bu dönemde tüm dünyada hakim olan panik havası bu sektörü de derinden etkilemiştir. Karlılıklarının bu derece düşmesindeki en önemli neden, salgın nedeniyle getirilen önlemlerin üretimi sektöre uğratması ve ayrıca firmalar üstünde fazladan maliyet yaratmasıdır. Daha sonraki dönemlerde, üretimin sektöre uğramaması için hükümetin imalat sektörüne verdiği destek sonucu, aktif karlılığı adım adım önce %3.70'e, üçüncü dönemde ise %5.69'a yükselmiştir. Fakat siyah okla gösterildiği üzere, bir önceki senenin aynı dönemine kıyasla aktif karlılığında %30 kadar büyük bir kayıp vardır ve henüz 2019 yılı 3. dönem aktif karlılığının gerisindedirler ve hala tam anlamıyla toparlanamadıkları gözlemlenmektedir. Borsa verileri incelendiğinde, sektör firmalarının 2020 Mart ayı borsal krizinden etkilenerek ciddi değer kaybı kaydettikleri görülmektedir. Çöküşün ardından, borsa performanslarının oldukça olumlu şekilde toparlandığı ortaya çıkmaktadır. Kırmızı daire içine alınan bölümde görüldüğü üzere, kriz öncesi seviyesine kadar tekrar yükselmiştir. Kırmızı çizgi ile gösterilen şekilde, aşağı yukarı Covid-19 nedeniyle borsanın çöküşünden önceki seviyelere hisse senedi fiyatları geri gelmiştir.



Şekil 3. Mali sektörde faaliyet gösteren firmaların 2019-2020 yıllarındaki karlılık ve hisse senedi performansı. Kaynak: Finnet veri tabanı ve İş Yatırım (2021) (www.isyatirim.com.tr)

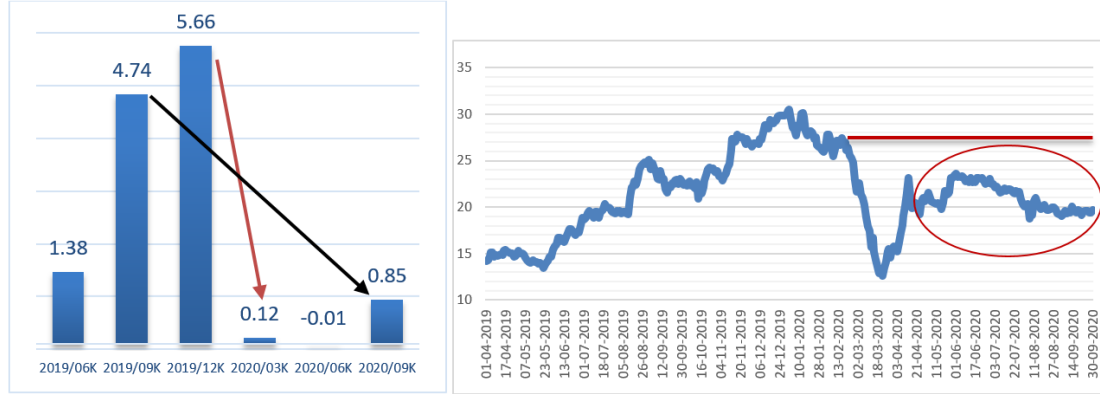
İkinci olarak mali sektör Şekil 3'te incelenmiştir. Bankalar hariç, toplam beş tane mali şirket analize tabi tutulmuştur. Bu sektörde, 2019 yılı aktif karlılığı yükselen bir trend göstermekte fakat 2020 yılı ilk döneminde eksi %0.09'a kadar düşmüştür. Bu dönemde mali sektörde analize tabi tutulan şirketler ağırlıklı büyük zarar açıklamışlardır. 2020 yılı üçüncü döneminde ise aynı dönemin 2019 yılına kıyasla aktif karlılığı %35 kadar düşüktür. Mali sektör hala kendini toparlayamamıştır. 2020 yılı tüm dönemlerinde ortalama olarak zarar açıklayan mali sektör şirketleri, korona öncesi dönemdeki performanslarına ancak 2021 yılında dönebilecek gibi görünmektedir. Hisse senedi performansına baktığımızda ise, kırmızı daire içinde görüldüğü gibi, borsada oluşan kriz sonrası olumlu havadan mali sektördeki şirketler de payını almıştır. Yaz ayları ortasında görülen yükselişi devam ettirememiş olsa da, korona kaynaklı borsa çöküşü öncesi performansına geri dönmüş gibi görünmektedir. Her ne kadar karlılıkları hala düşük olsa da, borsalardaki olumlu hava muhasebe verilerini desteklememektedir.



Şekil 4. Holdingler 2019-2020 yıllarındaki karlılık ve hisse senedi performansı. Kaynak: Finnet veri tabanı ve İş Yatırım (2021) (www.isyatirim.com.tr)

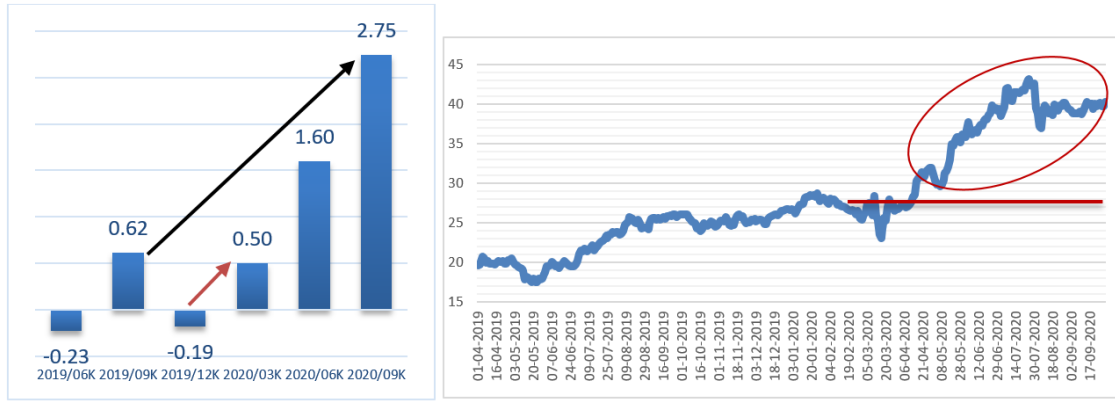
Şekil 4'te BİST 50 şirketleri arasında holding ve yatırım ortaklığı konumunda olan 7 şirket analiz edilmiştir. Bu şirketler incelendiğinde, Sabancı ve Koç holding gibi Türkiye'nin en büyük şirketleri analize tabi tutulmuştur. Bu holdinglerin ortak özelliği çok geniş bir yelpazede ürün ve hizmet sunmalarıdır. Bu da bu şirketlere çeşitlendirme avantajı sağlayarak, korona krizi döneminde daha az zararlı çıkmalarını sağlamıştır. Aktif karlılığı incelendiğinde yine ciddi bir

düşüş görülmektedir. 2020 yılı üçüncü dönemi ile 2019 yılı aynı dönem kıyaslandığında aktif karlılığının %4.57'den %2.91'e düşerek yarı yarıya neredeyse sektör daha az kar açıklamıştır. Ancak mali sektörle kıyaslandığında en azından pozitif net gelir hesaplamışlardır. Borsa verileri incelendiğinde ise aktif karlılığında görülen göreceli pozitif durum gözlemlenmemektedir. Sektör firmaları 2020 Mart dönemi borsa krizinden önceki fiyat seviyesine hala ulaşamamıştır. Hatta yaz aylarında görülen borsadaki olumlu yükselişte bile kriz öncesi seviyesine kadar yükselememiştir. Kırmızı çizgi ile gösterilen değerlere bakıldığında, borsadaki holdinglerin fiyat performansı 2019 yılı ortalamalarının bile hala gerisindedir. Muhasebe verilerindeki göreceli olumlu durum, borsadaki olumsuz performansı desteklememektedir.



Şekil 5. Ulaştırma ve Haberleşme sektörü firmaları 2019-2020 yıllarındaki karlılık ve hisse senedi performansı. Kaynak: Finnet veri tabanı ve İş Yatırım(2021) (www.isyatirim.com.tr)

Şekile 5'te ise, ulaştırma ve haberleşme sektöründe faaliyet gösteren 4 adet şirket analize tabi tutulmuştur. Özellikle ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren Pegasus ve Türk Hava Yolları gibi şirketler, tüm dünyada olduğu gibi korona salgını krizinden en çok olumsuz etkilenen şirketler olmuşlardır. Özellikle 2020 yılı bahar döneminde korona önlemleri kapsamında şehirlerarası yolculuk uzun süre yasaklanmıştır. Otobüs şirketleri ile beraber havayolu şirketleri için de işler durma noktasına gelmiştir. Zaten tüm dünyada da havayolu şirketleri ya büyük zararlar açıklamış ya da iflas etmişlerdir. Yaz ayları itibariyle şehirlerarası ve ülkeler arası yolculuğu izin verilmesiyle ulaştırma sektörü kendini biraz olsun toparlamıştır. Her ne kadar yasaklar olmasa da, insanlar virüs kapma korkusuyla hala toplu taşımayı tercih etmemektedir. Aktif karlılığı incelendiğinde de, bu durumu destekleyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. 2020'nin ilk döneminde aşırı düşük olan aktif karlılığı, ikinci dönemde negatife kadar düşmüştür. 2020 yılı üçüncü dönemi aktif karlılığı 2019 yılı aynı dönemle kıyaslandığında %100 kadar düşmüştür. Bu inanılmaz kayıplar haberleşme sektöründe olmasa da, 2021 yılında ulaştırma sektöründe devam edecek gibi görünmektedir. Hisse senedi performansına bakıldığında da, karlılıklarına dair analizi destekler şekilde olumsuz hava devam etmektedir. Borsadaki fiyat seviyeleri Mart ayı krizi öncesindeki seviyelerden hala çok uzaktadır. Ulaştırma sektörü üstündeki baskı şehirlerarası ve uluslararası yolculuklara getirilen kısıtlamalardan dolayı hala devam etmektedir. Salgının tam anlamıyla son bulmasına kadar da ulaştırma sektörü üstündeki olumsuz etkinin devam edeceği ortadadır.



Şekil 6. Toptan ve Perakende sektörü firmaları 2019-2020 yıllarındaki karlılık ve hisse senedi performansı. Kaynak: Finnet veri tabanı ve İş Yatırım (2021) (www.isyatirim.com.tr)

Şekil 6'da Toptan ve Perakende sektöründe bulunan 3 şirket değerlendirilmiştir. Bu sektör için durum oldukça ilginçtir. 2019 yılı aktif karlılıklarına bakıldığında kümülatif son dönem karlılığı bile negatif görünmektedir. Ancak Covid-19 salgınıyla beraber ilk dönemden sonra ciddi bir artış göstermiştir. 2020 yılı üçüncü döneminde aktif karlılığı yüzde 2.75'ken 2019 yılı üçüncü dönem aktif karlılığı yüzde 0.62 olarak kaydedilmiştir. 3 katından daha fazla artan aktif karlılığı salgından en olumlu etkilenen sektör olarak ön plana çıkmalarını sağlamıştır. Bunun nedenleri çok çeşitlidir. Salgın başlangıcından bu yana alınan kapanma önlemleri en çok küçük esnafı vurmuştur. Bu dönemde insanlar özellikle ilk aylarda stokçuluk benzeri alışverişe yönelmiş, marketlerin satışlarının inanılmaz boyutlarda artmasına neden olmuştur. Özellikle bazı market zincirlerinin aktif ve etkin biçimde online satış yürütmeleri, önlemler kapsamında evde kalmak zorunda olan kesimi bu alışveriş yöntemine ağırlık vermeye itmiştir. Sonbahar aylarında ise, kafe ve restoranların kapatılması insanların dışardan yiyecek içecek tüketmek yerine evde tüketim yapmalarına neden olmuştur. Bunun da direkt etkisi marketlerin satışlarının inanılmaz boyutlarda artması olmuştur. Aktif karlılıklarında görülen ciddi artış borsadaki performanslarını da olumlu yönde etkilemiştir. Hatta bir önceki grafiklerde diğer sektörlerin borsa performansları ile kıyaslandığında, 2019 yılına göre ciddi bir artış gözlemlenmektedir. 2020 Mart ayı borsanın çöküşünden önceki seviyesinden çok daha yüksek seviyeye gelmiştir. 2020 yılında istikrarlı olarak borsada yükseliş trendinde olan tek sektör toptan ve perakende sektörü olarak görülmektedir.

BİST 50 ŞİRKETLERİ COVID-19 DÖNEMİ ANORMAL GETİRİLERİ

Bu bölümde yukarıda analize tabi tutulan sektörlerin borsadaki performansları kıyaslanmıştır. Bu amaçla, 7 Nisan 2020 ile 30 Eylül 2020 tarihleri arasında yukarıdaki kategorizasyona göre hazırlanan sektör endekslerinin anormal getirileri hesaplanmıştır. Analizin 7 Nisan tarihinde başlamasının nedeni, Şubat 20'de başlayan global borsa çöküşünün bitişiyle beraber, sektörlerin salgına nasıl reaksiyon verdiklerini bulmaktır. Şubatta başlayan ve Nisanın ilk haftasına kadar devam eden finansal çöküş tüm sektörleri ve borsaları dünya çapında aynı şekilde etkilemiştir. Literatürde de söz edildiği üzere, yatırımcılar güçlü bir olumsuz tepki vererek tüm dünya borsalarının çöküşüne neden olmuşlardır. Ancak Nisan ayından sonra salgının sektörlere göre nasıl farklı etki ettiği hesaplanabilmektedir. Anormal getirileri hesaplamak için, öncelikle hisse senetlerinin günlük fiyat ortalaması alınarak oluşturulan endeksin günlük getirileri hesaplanmıştır. Daha sonra BİST 100 endeksinin günlük getirileri hesaplanmış, ve sektör endekslerinin günlük getirilerinden çıkarılarak, sektörün günlük anormal

getirisi hesaplanmıştır. Son olarak 8 Nisan 2020 ve 30 Eylül 2020 tarihleri arasında her bir endeks için hesaplanan günlük anormal getirilerinin toplamı alınmıştır. Aşağıda kullanılan formüller paylaşılmıştır.

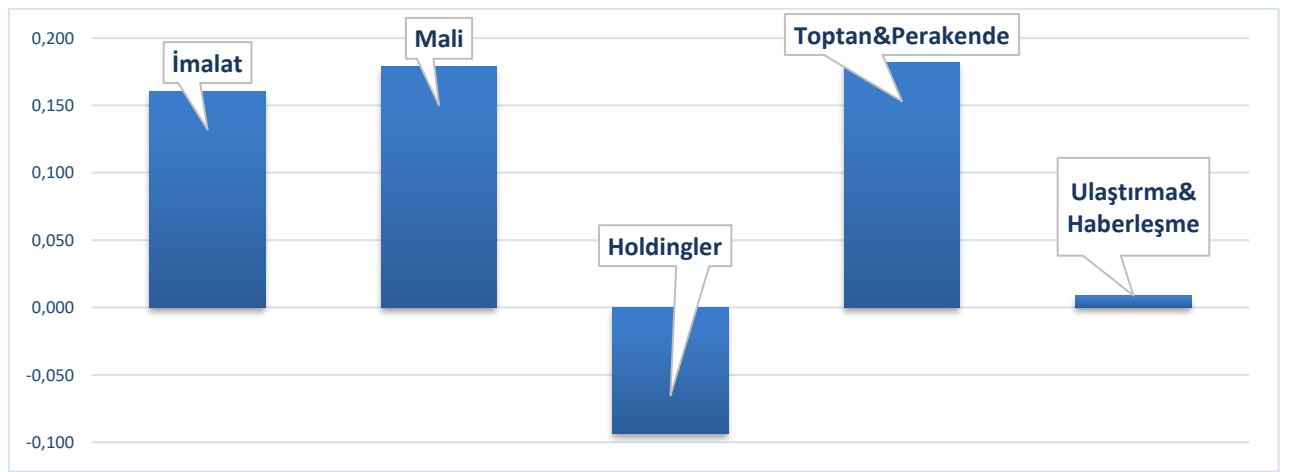
$$\text{Günlük Endeks Getirisi}_{i,t} = \frac{\text{Endeks Fiyat}_{i,t} - \text{Endeks Fiyat}_{i,t-1}}{\text{Endeks Fiyat}_{i,t-1}} \quad (1)$$

$$\text{Günlük Sektörün Getirisi}_{i,t} = \frac{\text{Sektör Endeks Fiyat}_{i,t} - \text{Sektör Endeks Fiyat}_{i,t-1}}{\text{Sektör Endeks Fiyat}_{i,t-1}} \quad (2)$$

$$\text{Sektörün Günlük Anormal Getirisi}_{i,t} = \text{Günlük Sektörün Getirisi}_{i,t} - \text{Günlük Endeks Getirisi}_{i,t} \quad (3)$$

$$\text{Kümülatif Sektör Anormal Getirisi}(t_1, t_2) = \sum_{t=t_1}^{t_2} \text{Sektörün Günlük Anormal Getirisi}_{i,t} \quad (4)$$

Bu hesaplamalardan yola çıkarak, Her bir sektör için anormal getiriler hesaplanmış ve aşağıdaki grafik oluşturulmuştur.



Şekil 7. Kaynak: İş Yatırım (2021) (www.isyatirim.com.tr)

Şekil 7 incelendiğinde, anormal getirileri açısından yaklaşık negatif %10 ile en çok kaybettiren sektör holdingler olmuştur. Holdingler bir önceki bölümde de açıklandığı üzere, hisse senedi performansı açısından 2020 Mart ayı piyasaların çöküşünden önceki seviyeye gelemeyen 2 sektörden birisidir. Holdinglerin salgından en kötü etkilenen sektör olması mutlaka ileriki çalışmalarda da detaylı analiz edilmelidir çünkü aktif karlılıklarının durumu göz önünde bulundurulduğunda salgın döneminde göreceli olarak daha az etkilendikleri görülmektedir. Ayrıca holdingler çok geniş yatırım alanları ile çeşitlendirmeden de faydalandıkları halde, borsa da kaybettirmişlerdir. İkinci olarak en düşük anormal getiriyi sağlayan sektör Ulaştırma ve Haberleşme olmaktadır. Bu durum şaşırtıcı değildir çünkü bu sektör kapsamında analize tabi tutulan THY ve Pegasus gibi şirketler salgından ve salgın kapsamında alınan önlemlerden en çok etkilenen sektör mensuplarıdır. Karlılıkları da ciddi olarak olumsuz etkilenen bu sektör, Covid-19 döneminde en olumsuz etkilenen sektör olmuşlardır. Bunun yanı sıra, İmalat sektörü, %16 anormal getiri ile Mart ayından itibaren kendini hızla toparlayan sektör olmuştur. Özellikle imalat sektörünün salgın kapsamında alınan önlemlerden en az zararlı çıkabilmesi için devletin verdiği ayrıcalıklar ve teşvikler sektör açısından olumlu sonuç vermiştir. Mali sektör de aynı şekilde, çöküşte ciddi boyutlarda değer kaybetmiş olsa da, yine Nisan ayı itibarıyla kendisini toparlamış ve yaklaşık %18 anormal getiri ile yatırımcısını memnun etmiştir. En önemli sonuçta, Toptan ve Perakende sektörü için elde edilmiştir. En yüksek anormal getiriyi bu sektör

sağlamıştır. Toptan ve Perakende sektörü %18 getiri ile salgın döneminden en karlı çıkan sektör olarak göze çarpmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada Covid-19 salgınının BİST 50 şirketlerine nasıl etki ettiği değerlendirilmiştir. Bu amaçla BİST 50 şirketleri faaliyet alanlarına göre kategorize edilmiştir. Aktif karlılıkları ve hisse senedi fiyatlarının ortalaması alınarak, sektörü temsil eden ortalamalar ve endeksler elde edilmiştir. Daha sonra 2019 yılı ile karşılaştırma amacıyla grafikler oluşturulmuştur.

Covid-19'un borsalara ve şirket finansal performanslarına nasıl etki ettiğini analiz eden çalışmalar henüz yayınlanmaya başlamıştır. Bu yapılan ön çalışmaların sonuçlarında dünya borsalarının salgının ilk başlama tarihlerine denk gelen Şubat ayı itibariyle çok güçlü olumsuz tepki verdiği gözlemlenmiştir. Salgının başlangıç aylarında, hem ülkeler hem de Dünya Sağlık Örgütü Covid-19 salgınının ciddiyetini algılayamamışlardır. Korona salgı ancak 11 Mart'ta pandemi ilan edilmiştir. Fakat borsalar, daha önce tepki vermiş, ve son yıllardaki en büyük global borsa çöküşü 20 Şubat tarihinde başlamıştır. Mart ayı boyunca tüm dünya borsaları ciddi değer kaybı yaşamıştır ve toparlanma Nisan 7'de başlamıştır. Çalışmalar da borsaların bu sert tepkisini incelemişlerdir ve hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sektör ayırmaksızın çöküşün olduğunu belirtmişlerdir. Ancak ilginç olan durum, dünya borsalarının toparlanmaya başladığı tarihten itibaren salgının boyutunun çok daha ciddi seviyeye gelmiş olmasıdır. Borsaların Nisan ayı itibariyle, salgından daha bağımsız hareket ettiği ve başka değişkenlerden etkilendiği gözlemlenmektedir.

Türkiye için yapılan analiz sonuçlarında, salgın dolayısıyla en büyük kayıpların dünya borsaları ile paralel olarak Mart ayında olduğu gözlemlenmiştir. Sektörel bazda aktif karlılığı 2019 yılı 3. dönem ile 2020 yılı 3.dönem arasında kıyaslanmıştır. Mali sektör ve ulaştırma ve haberleşme sektörünün 2019 yılından bu yana aktif karlılığı %100'den daha fazla düşüş göstermiştir. Bu iki sektörün inanılmaz karlılık kaybı, aslında beklenen bir durumdur. Ekonominin küçülmesi, ayrıca bu dönemde Türkiye'nin kendine has yapısal sorunları nedeniyle finansal sıkıntılar yaşaması mali sektörü çok kötü etkilemiş ve karlılıklarını çöküşe sürüklemiştir. Aynı şekilde ulaştırma ve haberleşme sektöründeki Pegasus ve THY, salgına karşı alınan seyahat yasaklarından ve önlemlerden en olumsuz etkilenen firmalar olmuşlardır. Tüm dünyada en kötü etkilenen firmalar havayolu ve ulaştırma sektöründeki firmalar olmuştur. Kapanma kararı alınmadığı durumlarda bile, insanların seyahat etmekten çekinmeleri dünya çapında bu firmaların çok büyük zararlar açıklamalarına hatta iflas etmelerine neden olmuştur. İmalat sektörü ve holdingler de 2019 yılı 3. döneme kıyasla sırasıyla %30 ve %36 daha az aktif karlılığı açıklamışlardır. Diğer sektörlerle kıyasla daha az etkilenmelerinin nedeni, imalat için teşvikler ve ayrıcalıklarla üretime devam etmelerinin sağlanmış olmasıdır. Holdingler içinse, bu firmaların çok geniş yelpazede çalışıyor olmaları, çeşitlendirmeden faydalanarak daha az zarar görmelerini sağlamıştır. Salgından aktif karlılığı açısından olumlu etkilenen tek sektör Toptan ve Perakende sektörü olmuştur. Vaka ve ölüm sayılarının arttığı dönemlerde alınan kapanma kararlarından en olumlu etkilenen firmalar zincir marketler olmuştur. Özellikle sosyal mesafe kuralları dolayısıyla bu dönemde birçok market online satış hizmeti sunmuştur ve bu marketler özellikle evden çıkması yasak olan kesimin tüm ihtiyaçlarını karşıladığı platformlara dönüşmüşlerdir. Ayrıca yine sosyal mesafeye uyulmadığından kafe ve restoranların kapatılması kararı, insanların dışarda yemek içmek yerine evde kendilerinin yemek hazırlamalarına ve doğal olarak yine artan market satışlarına neden olmuştur. Bunun sonucu olarak bu sektördeki aktif karlılığı 3 kattan daha fazla artmıştır.

Borsalardaki durumu analiz etmek için, 7 Nisan 2020 ile 30 Eylül 2020 tarihleri arasında bu sektörlerin kümülatif anormal getirileri hesaplanmıştır. Sonuç olarak yatırımcısına hisse senedi piyasalarında en çok kaybettirenler holdingler ve ulaştırma ve haberleşme sektörleri olmuştur. Bu noktada holdingler, aktif karlılığı açısından göreceli olarak daha az kaybettirirken bu firmaların borsada bu kadar çok kaybettirmesi ileriki çalışmalarda detaylı incelenmeli ardındaki nedenler ortaya konmalıdır. İmalat sektörü ve mali sektör de kriz sonrası dönemde kendini toparlamış yatırımcısına ortalama üstü getiri sağlamıştır. Aktif karlılığı ile uyumlu olarak borsada en çok kazandıran sektör de toptan ve perakende sektörü olmuştur. Sonuç olarak hem karlılık açısından hem de hisse senedi performansı açısından salgından en olumsuz etkilenen sektör ulaştırma ve haberleşme sektörü olurken, en olumlu etkilenen sektör toptan ve perakende sektörü olmuştur.

KAYNAKÇA

- Açikgöz, Ö., ve Günay, A. (2020). The early impact of the Covid-19 pandemic on the global and Turkish economy. *Turkish journal of medical sciences*, 50(SI-1), 520-526.
- Ambros, M., Frenkel, M., Huynh, T. L. D., ve Kilinc, M. (2020). COVID-19 pandemic news and stock market reaction during the onset of the crisis: evidence from high-frequency data. *Applied Economics Letters*, 1-4.
- Ashraf, B. N. (2020). Stock markets' reaction to COVID-19: Cases or fatalities?. *Research in International Business and Finance*, 54, 101249.
- Bahrini, R., & Filfilan, A. (2020). Impact of the novel coronavirus on stock market returns: evidence from GCC countries. *Quantitative Finance and Economics*, 4(4), 640-652.
- Baker, S. R., Bloom, N., Davis, S. J., Kost, K., Sammon, M., ve Viratyosin, T. (2020). The unprecedented stock market reaction to COVID-19. *The Review of Asset Pricing Studies*, 10(4), 742-758.
- Capelle-Blancard, G., ve Desroziere, A. (2020). The stock market is not the economy? Insights from the COVID-19 crisis. *Insights from the COVID-19 Crisis (June 16, 2020)*. CEPR Covid Economics.
- Contessi, S., ve De Pace, P. (2021). The international spread of COVID-19 stock market collapses. *Finance Research Letters*, 101894.
- Engelhardt, N., Krause, M., Neukirchen, D., ve Posch, P. (2020). What drives stocks during the corona-crash? News attention vs. rational expectation. *Sustainability*, 12(12), 5014.
- He, Q., Liu, J., Wang, S., ve Yu, J. (2020). The impact of COVID-19 on stock markets. *Economic and Political Studies*, 8(3), 275-288.
- Höhler, J., ve Lansink, A. O. (2020). Measuring in the impact of COVID-19 on stock prices and profits in the food supply chain. *Agribusiness*.
- IMF(2021). Real GDP growth.
https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEOORLD. (Erişim Tarihi: 10.04.2021)
- İs Yatırım(2021). Tarihsel Fiyat Bilgileri. <https://www.isyatirim.com.tr/tr-tr/analiz/hisse/Sayfalar/Tarihsel-Fiyat-Bilgileri.aspx>. (Erişim Tarihi: 15.02.2021)

- Kamuyu Aydınlatma Platformu (2021). Endeksler. <https://www.kap.org.tr/tr/Endeksler> (Erişim Tarihi: 15.02.2021)
- Liu, H., Manzoor, A., Wang, C., Zhang, L., ve Manzoor, Z. (2020). The COVID-19 outbreak and affected countries stock markets response. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2800.
- Lyócsa, Š., Baumöhl, E., Výrost, T., ve Molnár, P. (2020). Fear of the coronavirus and the stock markets. *Finance research letters*, 36, 101735.
- McKibbin, W., ve Fernando, R. (2020). The economic impact of COVID-19. *Economics in the Time of COVID-19*, 45.
- Ozili, P. K., ve Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: impact on the Global Economy. *Available at SSRN 3562570*.
- Shen, H., Fu, M., Pan, H., Yu, Z., ve Chen, Y. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on firm performance. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10), 2213-2230.
- Smales, L. A. (2021). Investor attention and global market returns during the COVID-19 crisis. *International Review of Financial Analysis*, 73, 101616.
- Şenol, Z., ve Zeren, F. (2020). Coronavirus (COVID-19) and stock markets: The effects of the pandemic on the global economy. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 1-16.
- Topcu, M., ve Gulal, O. S. (2020). The impact of COVID-19 on emerging stock markets. *Finance Research Letters*, 36, 101691.
- Zhang, D., Hu, M., ve Ji, Q. (2020). Financial markets under the global pandemic of COVID-19. *Finance Research Letters*, 36, 101528.

ON BEŞİNCİ BÖLÜM

Covid-19 Krizinin Dijital Ekonomiye Etkilerinin Kamu, Özel Sektör ve Yatırımcı Davranışları Açısından Değerlendirilmesi

Burcu ZENGİN*

* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
ORCID No: 0000-0001-5275-6748 , e-posta: burcu.zengin@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri ile birlikte yaşanan dijital dönüşüm süreci toplumu her alanda derinden etkilediği gibi ekonomiyi de derinden etkilemiş ve dijital ekonomi de denilen yenilikçi yaklaşımlarla rekabet gücünün artırılması sağlanmıştır. Küresel bir salgın olan Covid-19 öncesi yavaş bir şekilde işleyen dijitalleşme sürecinin önünde, yazılım ve donanım yönünden yetersizlikler, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin neden olduğu dijital uçurumlar veya kişilerin alışılmış davranışlarını değiştirmekteki isteksizlikleri gibi birçok engel bulunmaktaydı. Ancak, Covid-19 salgını dijitalleşme sürecinin önemini vurgulayarak, dijitalleşme önündeki engellerin kamu ve özel sektör eliyle hızlıca kaldırılmasını sağlamıştır.

Şirketler, dijitalleşme ile birlikte pandeminin yarattığı ekonomik zorlukların üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Bu noktada, organizasyonlardaki iş süreçlerinde, insan kaynaklarında, pazarlama ve finansman teknolojilerinde yaşanan değişimlerden kaynaklanan fırsatlardan yararlanmak ve risklerden kaçınmak adına dijital ekonomi sürecinin şirketler tarafından iyi yönetilmesi gerekmektedir.

Dijitalleşmenin etkileri sadece özel sektörle sınırlı değildir. Organizasyonlardaki dönüşüm, kamu sektöründe de kendini göstermekte; bu süreçte kamu sektöründeki hizmetlerin iyileştirilmesi, vatandaşların siyasi karar alma süreçlerine katılımının sağlanması, kamuyu ilgilendiren konularda kamunun bilgilendirilmesi dijitalleşmeyle sağlanmaktadır. Kamu ve özel sektördeki eş zamanlı dijital dönüşümle birlikte ülkelerin rekabet edilebilirliğinin artırılması ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin yakalanması amaçlanmaktadır. Bu noktada da küresel anlamda farklılıkları değerlendirmek için oluşturulan dijital ekonomi endeksleri dikkat çekmektedir. Çalışmada ülkeler bazında makro çerçevenin yanı sıra, tüketiciler ve yatırımcılar nezdinde yapılan değerlendirmelerle konu derinlemesine ele alınmıştır.

Çalışmanın amacı, salgının olumsuzluklarından korunmak ve en iyi şekilde uyum sağlamak için yapılan dijital düzenlemelerin etkisini kamu, özel şirketler ve bireylerin tüketim ve yatırım davranışları nezdinde incelemektir. Çalışmada, dünyada ve Türkiye’de yapılan düzenlemeler ayrı ayrı ele alınarak Covid-19 pandemisinin dijital ekonomiye etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın, salgının sebep olduğu krizin üstesinden gelinmesi

için kamu, özel sektör ve yatırımcı çerçevesinden dijitalleşmenin gerekliliğini ortaya koyması ve politika önerileri getirmesi beklenmektedir.

YÖNTEM

Küresel bir salgın olan Covid-19 öncesi yavaş bir şekilde işleyen dijitalleşme süreci, salgının etkisiyle birlikte hız kazanmıştır. Dijital ekonominin, ekonomik sistemin önemli bir kısmını kapsamı da salgın sonrası toparlanma için en etkin çözümün dijital dönüşümden geçtiğini ortaya koymuştur. Bu noktada, kamu, özel sektör ve bireylerin dijitalleşme sürecine bakış açıları değişmiş ve dijitalleşmenin önündeki engellerin kaldırılması için politika çözümleri getirilmiştir. Ülkelerin politika önerileri, dijitalleşme konusundaki zayıf ve güçlü yönleri ve dijital ekonomi endekslerindeki yerleri ile birbirlerinden ayrılmıştır.

Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan literatür taraması yöntemi izlenmiş ve nisbeten yeni bir süreç olan salgının dijitalleşme politikalarına etkisi kaynak taraması ile açıklanmıştır. Çalışmada, dünyadaki dijital ekonomiye geçiş sürecinde kamu, özel sektör ve yatırımcı davranışları incelendikten sonra, Türkiye özelindeki süreç ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Türkiye'nin uygulaması gereken dijitalleşme politikaları ile ilgili öneriler getirilerek hem literatüre katkı verilmesi hem de dijitalleşme sürecinin doğru yönetilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

VERİ ANALİZİ

Çalışmada uygulanan nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi (literatür taraması) sırasında, daha çok ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların raporlarından yararlanılmıştır. Covid-19 salgınının dijitalleşme ve dijital ekonomi üzerinde yarattığı etkinin ekonomistler tarafından değerlendirilmesi için sürecin tamamen bitmesi gerekmektedir. Sürecin devam etmesi ve Covid-19 salgınının oluşturduğu krizden çıkış için ulusal ve uluslararası kurumların eylem planlarında dijitalleşmeye ayrı bir önem atfedilmesi nedeniyle, bu kurum ve kuruluşların raporları çalışmada dikkate alınmıştır. Bu uluslararası çerçevede yapılan değerlendirme ile Türkiye'nin dijital ekonomi endekslerindeki yeri gözönüne alınarak, Covid-19 salgını sırasında ve sonrasında atılması gereken dijital dönüşüm adımları belirlenmiştir.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ

Dijital teknolojide ve veri kullanımında gelişmeler anlamına gelen dijital dönüşüm, kamu ve özel sektörü direkt etkileyerek yeni bir toplum yaratmaktadır (Öztürk ve Alaşahan, 2019, s. 6). Sadece basılı materyallerin dijital versiyonlarına dönüştürülmesi olarak değil, bu konudaki stratejiler ve iş modelindeki dönüşümler de dijital dönüşüm olarak ifade edilmektedir (Aybek, 2017, s. 167). Dijital dönüşümler, tıpkı sanayi devrimi gibi tüm toplumu etkileyen değişimler yaratarak bir süreç içerisinde yavaş ama kalıcı etkilerle ortaya çıkmaktadır. Bu sürecin 20. yy. ortalarında bilgisayarın icadıyla başladığı, internet, kişisel bilgisayarlar ve mobil telefonlar gibi icatlarla hız kazandığı düşünülmektedir (Pakdemirli, 2016, s. 5). Küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmelerin ve inovasyon ürünlerinin tüm dünyada yayılması bu sürecin ülkeleri, şirketleri ve kişileri kalıcı bir şekilde değiştirmesine neden olmuştur. Dijital dönüşüm sürecinin, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemenin, endüstrileşmeye, verimlilik ve gelir artışına ve bunlar sonucunda refah artışına sebep olduğu bilinmektedir. Bu nedenle Birleşmiş Milletler'in 2030'da ulaşmayı planladığı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri içerisinde "sürdürülebilir sanayileşme ve yeniliğin teşvik edilmesi" hedefi de bulunmaktadır (UN, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/infrastructure-industrialization/>, Erişim Tarihi:01.02.2020).

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak adına uygulanan ekonomik, çevresel ve sosyal politikaların dijitalleşme ile birlikte iyileştirilmesi ve etkilerinin artırılması sağlanmaktadır. Gelecekte yaşanması beklenen dünya nüfusu yaş ortalamasının artışı, doğal kaynakların tükenmesi, iklim değişikliği, çevresel tahribat ve salgınlar gibi sorunlara teknolojik gelişmelerle çözüm bulunması beklenmektedir. İnsanların ileriki yaşlarda çalışabilmesini sağlayan teknolojilerle, yeni işlerle, çevresel tahribatı azaltacak yeni enerji çözümleriyle, karbon emisyonunu azaltıcı yeniliklerle bu sorunların üstesinden gelinecektir. Dijitalleşme, büyük verilerin işlenmesini kolaylaştırarak bilim ve araştırma süreçlerini verimli hale getirmekte ve devletlerin bu dijital verilerle birlikte araştırma-geliştirme politikalarını iyileştirerek gerçek dünyaya uyarlanmalarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, dijitalleşme sosyal yönden dezavantajlı grupların yeni ürün ve hizmetlerden yararlanabilmesini, e-öğrenme ve e-devlet gibi hizmetlere erişebilmesini ve teknolojik gelişim sürecinin kendisine katılabildiğini sağlamaktadır (OECD, 2018, s. 26-31).

Dijitalleşme, şirketlerin kaynaklarını, dijital teknolojilerin getirdiği fırsatları kullanarak, yeni gelir, büyüme ve firmaya değer katacak operasyonel sonuçlara dönüştürme süreci olarak da ifade edilmektedir (Bilik ve Aydın, 2018, s. 28). Dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte, şirketlerin ürün tasarımlarında, üretim süreçlerinde, satış kanallarında, tedarik zincirlerinde, yani tüm iş süreçlerinde değişim ve gelişim yaşanmış ve verimlilikleri artmıştır. Şirketler iş süreçlerinde kullandıkları teknolojilerle, katma değer yaratımlarındaki gelişmelerle, organizasyon yapılarındaki değişimlerle (Matt, vd., 2015, s. 339) dijital ekonominin önemli bir ayağı olmaktadır.

DİJİTAL EKONOMİ

Tarım ekonomisi ve sanayi ekonomisini takip eden dijital ekonomi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin değişmesiyle girilen dijital dönüşüm sürecinin bir sonucu olarak tüm dünyanın ilgisini çekmektedir (Fan ve Wu, 2019, s. 83). Dijital ekonominin kabul edilmiş bir tanımı olmasa da, sadece online platformlar ve faaliyetlerle sınırlanan dar bir tanımla birlikte, dijital verilerin kullanıldığı tüm faaliyetleri, hatta modern ekonomilerde tüm ekonomiyi kapsayan geniş tanımlar da kullanılmaktadır (IMF, 2018, s. 7). Bu tanımlardan birine göre, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı ekonomik ilişkilerin ve mevcut iş olanaklarının yeni iletişim ortamlarını kullanarak yeniden şekillenmesi olarak ifade edilen dijital ekonomi (Mastar Özcan, 2016, s. 73), günümüz dünyasında büyük bir rol oynamakta ve ekonomik kalkınmaya önemli katkılar sunmaktadır (Moroz, 2017, s. 177).

İnternet, bulut bilişim, Fintek ve diğer yeni dijital teknolojilerin bilgi toplamada, değerlendirmede ve paylaşımında kullanılmasıyla yaşanan ekonominin dijitalleşmesi, inovasyona ve yeni iş fırsatlarına, ekonomik büyümeye fayda sağlamaktadır. Aynı zamanda, bu süreç toplumsal değişimlere de yol açmaktadır (AfDB, vd., 2018, s. 4). Geleneksel ticareti, devlet algısını yeniliklerle değiştirmekle birlikte, finansal tabana yayılma, yerel kaynakların mobilizasyonu, güvenlik ve insan hakları konularında da gelişmelere sebebiyet vermektedir (UNECA, <https://www.uneca.org/dite-africa/pages/what-are-benefits-digital-id-digital-trade-and-digital-economy-africa>, Erişim Tarihi:02.01.2020).

Dijital ekonomi tanımının farklılaşması ve özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki verilere ulaşamaması gibi nedenlerle, dünyadaki dijital ekonominin toplam büyüklüğünü ölçmede zorluk yaşanmaktadır. Farklı tanımlamalara bağlı olarak, dijital ekonomi dünya GDP'sinin %4,5'i ile %15,5'i arasında değişmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değer yaratımına bakıldığında, ABD ve Çin'in dünya toplamının neredeyse %40'ına eşit olduğu görülmektedir

(UNCTAD, 2019, s. 4). Dijital ekonominin etkilerinin dünyadaki farklı coğrafik bölgelerde ve farklı kültürlerde değişebildiği, olumlu ve olumsuz etkilerinden aynı oranda etkilenmediği bilinmektedir. Bu etkilerin ülkeler bazında incelenmesi ve bu ülkelerdeki süreçlerin değerlendirilmesi adına farklı endeksler hesaplanmakta ve sıralamalar yapılarak buna bağlı olarak ülke bazında önerilerde bulunmaktadır.

DİJİTAL EKONOMİ ENDEKSLERİ

Dijital ekonomi politikalarının düzenlenmesi, sürecin iyi yönetilmesi için Covid-19 pandemisi öncesi dijital ekonominin büyüklüğünün ölçülmesi, ülkeler bazında farklı şartların değerlendirilmesi gerekmektedir. Dünyadaki dijital ekonomik büyüklüğü ve dijital dönüşüm sürecindeki ülkelerin farklı konumlarını farklı değişkenler ile açıklayan birçok endeks vardır. Bu endeksler Kononova (2015), Moroz (2017), Marginean ve Oraştean (2017), Grauman (2017) çalışmaları ve endekslerin metodolojilerinden yararlanılarak aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1. Dijital Ekonomi Endeksleri

Adı	Ana Değişkenler	İlk Sıradaki Ülke
Information Society Index (ISI) 53 Ülke	Bilgisayar Kullanımı Telekomünikasyon İnternet kullanımı Sosyal faktörler	Danimarka (2004)
E-Readiness Index (Digital economy rankings) -(ERI) 70 Ülke	Bağlantı ve teknoloji altyapısı İş çevresi Sosyal ve kültürel çevre Yasal ortam Hükümet politikası ve vizyonu Tüketici ve işletme uyum	İsveç (2010)
Knowledge Economy Index (KEI) 146 Ülke	Ekonomik Teşvik ve Kurumsal Rejim Eğitim ve öğretim Yenilik ve Teknolojik Benimseme Bilgi ve İletişim Teknolojileri	İsveç (2012)
EBRD Knowledge Economy Index (KE) 46 Ülke	İnovasyon Kurumları Beceriler veya Yenilik İnovasyon Sistemi BİT Altyapısı	Estonya (2019)
E-Government Development Index 195 Ülke	Çevrimiçi Hizmet Bileşeni Telekomünikasyon Altyapısı Bileşeni	Danimarka (2018)

İnsan Sermayesi Bileşeni		
ICT Development Index 154 Ülke	BİT Erişimi BİT Kullanımı BİT Becerileri	İzlanda (2017)
Digital Access Index (DAI) 181 Ülke	Altyapı Satın alınabilirlik Bilgi Kalite BİT Kullanımı	İsveç
Digital Opportunity Index (DOI) 181 Ülke	Fırsat Altyapı Kullanım	Kore (2007)
Technology Achievement Index (TAI) 105 Ülke	Yeni teknoloji yaratılması Yeni teknolojilerin benimsenmesi Uzun süredir var olan teknolojilerin yayılması Teknolojik yaratım için insan becerisinin geliştirilmesi	İsviçre (2017)
Digital Economy and Society Index (DESI) 28 Ülke	Bağlantı İnsan Sermayesi İnternet Kullanımı Dijital Teknolojinin Entegrasyonu Dijital Kamu Hizmetleri	Finlandiya (2020)

Kaynak: Kononova (2015), Moroz (2017), Marginean ve Oraştean (2017), Grauman (2017) çalışmaları ve endeks verilerinden yararlanılarak tarafımdan düzenlenmiştir.

Dijital ekonomi endeksleri, birbirlerinden farklı değişkenleri ele alsa da genellikle endekslerde üst sıralarda olan ülkeler birbiriyle benzeşmektedir. İsveç, Danimarka ve Finlandiya gibi Kuzey Avrupa ülkelerinin endekslerde belirgin bir üstünlüğü bulunmaktadır.

COVID-19'UN DİJİTALLEŞME SÜRECİNE ETKİSİ

Dijitalleşme çağında yaşamamıza rağmen çok yavaş bir şekilde işleyen dijitalleşme süreci, küresel bir salgın olan Covid-19 ile hız kazanmıştır. Covid-19 öncesi, dijitalleşmenin önünde kişilerin alışılmış davranışlarını değiştirmekteki isteksizlikleri, yazılım ve donanım yönünden yetersizlikler veya gelir dağılımındaki eşitsizliklerin neden olduğu dijital uçurumlar gibi birçok engel bulunmaktaydı. Ancak, salgının sebep olduğu evde kalma, sosyal mesafeye uyma zorunlulukları temassız iletişim, ödeme ve eğitim yöntemlerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bu gibi uygulamalar ile pandeminin yayılma hızı yavaşlatılmaya çalışılmış ve bu nedenle online

alışveriş, sosyal medya, diğer dijital platformların kullanımı artmıştır. Covid-19 salgını dijitalleşme sürecinin önemini vurgulayarak, dijitalleşme önündeki engellerin kamu ve özel sektör eliyle hızlıca kaldırılmasına neden olmuştur. Salgının olumsuzluklarından korunmak ve en iyi şekilde uyum sağlamak için yapılan dijital düzenlemeler çalışma kapsamında kamu, özel şirketler ve tüketiciler nezdinde incelenmiştir.

COVID-19'UN KAMUNUN DİJİTALLEŞME POLİTİKALARINA ETKİSİ

Covid-19 pandemisi, kamunun dijitalleşme sürecine bakış açısını değiştirmiş ve sürecin acil bir şekilde hayata geçmesinin bir zorunluluk olduğu anlaşılmıştır. Pandemi ile birlikte vatandaşların daha güçlü kamu kurumları ve daha kaliteli kamu hizmetleri talepleri de artmıştır. Tüm dünyada, kamu politika eylemleri ile zayıf üretkenlik, artan kırılmalılık seviyeleri, kalıcı eşitsizlik oranları ve artan vatandaş hoşnutsuzluğu dahil olmak üzere temel yapısal zorlukları ele alan dijitalleşme adımları atmak zorunda kalmıştır. Dijital dönüşüm hızla değişen kamu taleplerine daha iyi yanıt verebilmek adına kamu kurumlarının yönetim ve işleyişini iyileştirme amacını taşımaktadır (OECD, 2019, s. 24; OECD, 2020a, s. 171; OECD, 2020b, s. 35). Kamunun politikaları da bu amaca yönelik olarak değişmiş ve dijitalleşmenin önündeki engellerin kaldırılması adına yapılan düzenlemeler öncelikli hale gelmiştir.

Hükümetler, dijital düzenlemelerle bir yandan pandemiyi yayılımını azaltmaya çalışmış, bir yandan da günlük yaşamı sürdürerek pandemiyi olumsuz etkilerinden korumaya çalışmıştır. Pandemiye yayılımını azaltmak adına, hükümetler ulusal portalları, mobil uygulamaları veya sosyal medya platformları aracılığıyla Covid-19 hakkında bilgi sağlamaya başlamıştır. Birleşmiş Milletlere üye 193 devletin ulusal portalları incelendiğinde; salgının başlarında ülkelerin sadece %57'sinin bilgi paylaştığı görülürken, bu oranın salgının ortalarında %86'ya çıktığı görülmüştür. Bu bilgiler, salgından korunma, seyahat kısıtlamaları ve salgın istatistiklerini içermekte ve yanlış bilgilerin sebep olduğu toplumsal panik durumundan kaçınmayı da amaçlamaktadır. Hükümetlerden gelen bilgilerin güvenilir olmasının, vatandaşların günlük rutinleri hakkında bilinçli kararlar almalarını sağlayacağı ve kamu yetkililerinin kararlı bir şekilde hareket etmelerine olanak tanıyacağı düşünülmektedir. Örneğin, Koreli yetkililer, cep telefonlarından, kredi kartı işlem kayıtlarından ve CCTV görüntülerinden alınan konum verilerini kullanarak belirledikleri enfekte kişilerin hareketlerini gösteren ayrıntılı haritalar yayınlamakta ve kamuoyunu bu konuda bilgilendirmektedirler (<https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-des-policy-brief-61-covid-19-embracing-digital-government-during-the-pandemic-and-beyond/>, Erişim Tarihi:10.02.2021).

Hükümetlerin sosyal mesafeye katkıda bulunmak için uyguladıkları uzaktan çalışma düzenlemesi, pandemiyi yayılımını azaltmak ve oluşacak ekonomik-sosyal olumsuzlukların önüne geçmek amacını taşımaktadır. Hükümetler, hem kamu kurumlarında çalışanlara özel düzenlemeler getirmiş, hem de özel şirketleri bu uygulamaya teşvik etmiştir. Bu süreçte, kamu hizmetlerinin online verilmesi, resmi evrakların temassız bir şekilde el değiştirmesi, eğitimin dijital ortama taşınması gibi uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Eurofond'un yapmış olduğu araştırmaya göre, Avrupa'da neredeyse her 10 çalışandan 4'ü uzaktan çalışmaya başlamıştır (EU, 2020c, s. 1).

Kamunun salgın sırasındaki hizmetlerin aksamaması için dijital platformları kullanmasının yanı sıra, dijital paranın ve online alışverişin artmasını sağlayacak politika değişikliklerine gittiği de gözlenmiştir. Buna göre, salgının zorladığı ekonomiyi düzenlemek adına Çin'deki yerel yönetimler iç tüketimi canlandıracak Alibaba ve WeChat Pay gibi mobil

ödeme platformlarında ücretsiz dijital kuponlar dağıtmışlardır (<https://www.scmp.com/tech/e-commerce/article/3077525/local-governments-china-issue-free-digital-coupons-stimulate>, Erişim Tarihi:10.02.2021).

2020 yılında Dünya Ticaret Örgütü'nün Dijitalleşme ve Covid-19 ilişkisini açıkladığı raporunda, Covid-19 Krizinin ülkelerin özellikle kilit sektör olan tıp sektöründe yeni aşilar geliştirme, tedavileri iyileştirme, ulusal ekonomik ve teknolojik dayanıklılığı güçlendirme çabalarının teşvik edildiği ve hükümet politikalarının bu yöne evrildiği üzerinde durulmuştur (DTÖ, 2020, s. 3).

Ulusal planlarda ve kalkınma programlarında dijitalleşmeye verilen önem artmış ve dijitalleşmenin önündeki engellerin aşılması için dijitalleşme politikaları önerilmiştir. Kamu bu politika önerilerinde, sosyal içerme ve dijital uçurumların kaldırılması adına, dijitalleşme yetenekleri ve imkanları sınırlı olan dezavantajlı grupların desteklenmesine özen göstermiştir. UNICEF'in raporuna göre, uzaktan öğrenimi sağlamak için dünya çapındaki eğitim bakanlıklarının %90'ından fazlası politika geliştirmesine rağmen, okul çocuklarının en az %31'ine uzaktan öğrenme programları ile ulaşılamamıştır. Söz konusu rapora göre, bunun başlıca nedeni gerekli donanımların veya bu donanım ihtiyaçlarını karşılayacak politikaların bulunmamasıdır (UNICEF, 2020, s. 1). Kırsal kesimde yaşayan ve yoksul hanehalkının dijital donanımlara ulaşmasında dört anahtar nokta vardır. Özellikle hükümetlerin, "erişim, uygun maliyet, yetenek ve farkındalık yaratmak" olarak adlandırılan bu noktalarda politika önerileri getirmesi ve dijital katılımı arttırması gerekmektedir. Lüksemburg hükümetinin, 65 yaşın üzerindeki kişiler ve kronik hastalıklardan muzdarip kişilere 40'tan fazla temel ihtiyaç maddesinin eve teslim edilmesini sağlayan çevrimiçi tabanlı bir satış platformu "Letzshop" kurması ve Bangladeş hükümetinin en büyük dört ulusal mobil para operatörü ile işbirliği içinde, salgından etkilenen 5 milyon aile için mobil destekli bir nakit yardım programı uygulaması bu konuda verilebilecek örneklerdendir (<https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-92-leveraging-digital-technologies-for-social-inclusion/>, Erişim Tarihi:15.01.2021).

Ulusal kalkınma politikaları, kamunun ulusal ve uluslararası düzeyde paydaşlarla ortak hareket etmesi ile gerçekleşmiştir. Özel sektör ve uluslararası kuruluşların işbirlikleri ile salgınla mücadelede önemli adımlar atılmıştır. Telekomünikasyon hizmetlerinin herkes tarafından güvenli bir şekilde kullanılması için, Uluslararası Telekomünikasyon Birliği'nin (ITU) kurduğu "Küresel Ağ Dayanıklılık Platformu" bu konudaki örneklerden biridir. Ayrıca, Birliğin Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve UNICEF desteğiyle salgından korunmak adına internet erişimi olmayan milyarlarca insana telefon mesajı yoluyla ulaştığı da bilinmektedir (https://unctad.org/system/files/information-document/CSTD_COVID19_c19_ITU_en.pdf, Erişim Tarihi:10.02.2021). Ayrıca, Dünya Bankası özellikle uzaktan eğitim ile ilgili tüm ülkelerin eğitim bakanlıklarıyla iletişindedir ve eğitim teknolojilerinin kullanımını arttırmak için desteklerde bulunmaktadır. OECD ise, Covid-19 salgınından korunmak ve kriz etkilerinden kurtulmak için dijitalleşmenin de içinde bulunduğu politika önerileri getirmiştir.

COVID-19'UN ÖZEL ŞİRKETLERİN DİJİTALLEŞME SÜRECİNE ETKİSİ

Kamunun yanı sıra özel şirketlerin de pandeminin neden olduğu olumsuz etkilerden korunmak adına dijitalleşmeden yararlandıkları ve ekonominin dijitalleşmesine sağladıkları hızlı uyum üzerinden rekabet avantajları sağladıkları bilinmektedir. Almeida vd. (2020) çalışmasında, pandeminin neden olduğu durumdan kurtulmak veya en azından bu duruma adapte olmak için şirketlerin, insanların yaşadığı yere bağlı olmaksızın yeni yetenekler aradığını, uzaktan çalışmayı

öncelikli hale getirdiğini, yeni çalışma hayatı, yeni pazarlama stratejileri ve yeni teknolojileri hayata geçirdiğini vurgulamıştır.

Covid-19 salgınının, özel şirketlerin çalışma standartları üzerinde büyük bir dönüşüme neden olduğu bilinmektedir. Statista'nın pandeminin dijitalleşmeye olan etkisinin değerlendirildiği raporunda, 2020 Nisan ayında bir önceki yıla göre, haftanın 5 günü evden çalışmanın yeni normalleri olduğunu ifade eden çalışanların %27 artış gösterdiği belirtilmiştir. Yine aynı raporda, dünya çapında şirketlerin uzaktan çalışma politikaları incelendiğinde %38'inin tamamen uzaktan çalışma sistemin geçtikleri, %37'sinin ise hibrit bir yol izlediği görülmüştür. Covid-19 sonrası, çalışanların %8'si tam zamanlı olarak uzaktan çalışma sistemlerine geçeceklerini, %42'si ise artık daha fazla uzaktan çalışacaklarını ifade etmişlerdir (Statista, 2020, s. 76-79). Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, Covid-19 bitse bile çalışanların ve şirketlerin uzaktan çalışma sistemlerinin etkinliği hakkındaki görüşleri bu süreçten etkilenmiştir. Buna göre, şirketler maliyet tasarrufu ettiği ve verimliliği olumlu etkilediği düşüncesi ile; çalışanlar da zamanlarının verimli kullanıldığına olan inançları ile bu sistemi uygulamaya devam edeceklerdir. Bu noktada, dijitalleşmenin sürece sağladığı katkı üzerinde durulmalıdır. Dijitalleşmenin nimetlerinden yararlanılarak, artık tüm işlemlerin evlerden yapılabilmesi pandeminin iş hayatına ve ekonominin bütününe olumsuz etkilerinin azaltılmasını sağlamıştır. Ancak, bu etkinin tam aksine dijitalleşme süreci de pandemiden etkilenmiştir. Pandemi günümüz dünyasında dijitalleşmenin gerekliliğini vurgulamış ve bu nedenle süreç hız kazanmıştır.

Dijitalleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte, teknoloji şirketleri ekonomideki daralmanın tam aksine büyümeye ve pazar paylarını arttırmaya devam etmişlerdir. Amazon 2020 yılında net satışlarını %38 arttırarak, 386,1 milyar dolara çıkarmıştır. Pandeminin yaygınlaşmasıyla birlikte, aynı dönemde net gelirlerini %84 arttırmıştır. Microsoft ise, evden çalışma ve öğrenmenin çoğalmasıyla birlikte, bu dönemde %41 fazla kazanmış ve şirket hisselerinin değeri %5 artmıştır (<https://www.reuters.com/article/us-microsoft-results-idUSKBN29V2IN>, Erişim Tarihi:10.02.2021). Çin'in en büyük e-ticaret platformu olan Alibaba ise, 2020'nin son çeyreğinde bulut bilişim hizmetlerinde %50 artışla birlikte %37 gelir artışı bildirmiştir.

Dijitalleşmenin, yalnızca uluslararası ticaretin temellerine meydan okumakla kalmayıp önceliklerin yeniden gözden geçirilmesine zorladığı ve aynı zamanda COVID-19'un sona ermesinden sonra küresel krizin üstesinden gelinmesini sağlayacak tek gerçek kurumsal dönüşüm olduğu düşünülmektedir. Çalışmalar uzun zamandır bilgi teknolojisinin uluslararasılaşma sürecini nasıl değiştirdiğini incelemiş ve işlem maliyetlerini düşürme, kullanıcı ağlarını kurtarma, hız ve ölçeklenebilirlik gibi açık avantajları vurgulanmıştır (Shkalenko ve Fadeeva, 2020, s. 138). Bu avantajlar, finans hizmetlerinin dijitalleştirilmesine neden olmuştur.

Geleneksel finans kurumlarının pandemi sürecine hızlı ve etkin bir yanıt verebilmek adına dijitalleşme süreçlerini hızlandırdıkları bilinmektedir. Pandeminin yol açtığı aksamaların giderilmesinde önemli bir etmen olan dijital finansın, aynı zamanda finansal katılımı da arttıracak beklenmektedir. Pandemiden önce, gelişmekte olan ülkelerde dijital finansın finansal olarak yetersiz hizmet alan kişilere ulaşma konusunda finansal katılımın temel sağlayıcısı olduğu kanıtlanmıştır. Pandeminin ardından ise, FinTek çözümlerine olan artan ilginin nakitsiz, dijital bankalı bir topluma geçişi teşvik edeceği düşünülmektedir. Pandemi ile oluşan fiziksel mesafeye saygı duyma ve dijital finansal hizmetlere daha fazla güvenme, nakit paranın virüs taşıyıcısı olarak hareket edebileceğine dair yaygın endişe, dijital ödeme ve transfer hizmetlerinin geliştirilmesinde önemli bir katkı sunmaktadır. Ayrıca, dijital teknoloji küçük ve orta ölçekli

işletmeler ve finansal araçlara fayda sağlayacak şekilde kredi sürecini de geliştirmiştir (Benni, 2021, s. 2).

COVID-19'UN HIZLANDIRDIĞI DİJİTALLEŞME SÜRECİNİN TÜKETİCİ VE YATIRIMCI DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Karantina süreçleri ile birlikte, COVID-19 krizinin ekonomiler üzerindeki derin etkilerinden biri de bireylerin tüketici ve yatırımcı davranışlarının değişmesidir. Bireyler sosyal mesafe kurallarına uyarak iletişim sağlamak için dijital platformları daha çok kullanmaya başlamışlardır. Zoom en yoğun günlük toplantı katılımcı sayısı, Aralık 2019'da 10 milyondan Mart 2020'de 200 Milyona ve Nisan 2020'de 300 Milyona çıkmıştır (<https://www.businessofapps.com/data/zoom-statistics/>, Erişim Tarihi:10.02.2021). 2 yıllık dijital dönüşümün 2 ayda gerçekleştirildiğinin belirtildiği Microsoft Teams de ise, katılımcı sayısı 200 milyondan fazla olmuştur ve bunların üçte ikisi dosya paylaşımı yapmıştır (<https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/30/2-years-digital-transformation-2-months/>, Erişim Tarihi:10.02.2021) Nguyen vd. (2020) çalışmasında, ankete katılan kişilerin metin mesajlarında, sesli aramalarda, sosyal medya kullanımlarında ve görüntülü aramalarda artış yaşandığı belirtilmiş ve kişilerin %46'sının dijital iletişimlerini arttırdığı vurgulanmıştır (Nguyen vd.. 2020, s. 2).

Bireylerin gelirlerinin düşmesiyle birlikte talep ve tüketimlerinde büyük düşüşler yaşanmıştır. Küresel daralmanın %3,5 olarak gerçekleşmesi, resesyon - işsizlik - yoksulluk döngüsünü yine gün yüzüne çıkarmıştır. Dünya Bankası verilerine göre, çalışanların %36'sı Nisan-Temmuz aylarında çalışmayı bırakmış ve hanelerin %62'si toplam gelirden düşüş bildirmiştir. Bu düşüş, bireylerin tüketim-tasarruf tercihlerini değiştirmiştir. Tüketiciler, gelirleri daha öngörülebilir hale gelene kadar daha pahalı alımları ertelemişler ve risk algılarının değişmesiyle birlikte, tüketim yerine tasarrufa gitmişlerdir.

Bireyler azalan tüketim tercihlerini de dijital platformlar aracılığıyla yapılan ticarete kaydırmışlardır. Uluslararası ticaretin kesintiye uğraması, uluslararası e-ticaretin ekonomik aktiviteyi sürdürmedeki değeri konusunda farkındalığı artırmıştır. E-ticaretin küresel perakende ticaretindeki payı, 2019'da %14'ten 2020'de yaklaşık %17'ye yükselmiştir. Birleşmiş Milletler raporuna göre, tüketicilerin %50'sinin daha önce yaptıklarından daha fazla online alışveriş yapacakları ve bu nedenle e-ticaret firmalarının pazar payının büyük kısmını kazanacakları vurgulanmıştır.

Teknoloji şirketlerinin, pandeminin neden olduğu olumsuz etkilerden korunmak adına dijitalleşmeden yararlandıkları ve dijital ekonomiye hızlı uyumlarıyla rekabet avantajları sağladıkları bilinmektedir. Dünya Bankası'nın raporuna göre, dijitalleşme sürecinin hızlanmasıyla birlikte, teknoloji şirketleri ekonomideki daralmanın tam aksine büyümeye ve pazar paylarını arttırmaya devam etmişlerdir (DB, 2020, s. 16). Bu büyüme, yatırımcıların risk iştahını arttırmış ve bu şirketlere yapılan yatırımları çoğaltmıştır. Covid-19 vakalarının sayısının artması ile birlikte, yatırımcıların haftalık ticaret yoğunluğunun %13,9 oranında arttığı bilinmektedir. En fazla yoğunluk artışı, 23 Şubat'tan 22 Mart'a kadar olan dönemde görülmüştür (Ortman vd., 2020, s. 6). Pandemide küresel borsalarda yaşanan keskin düşüş ve bunu izleyen toparlanma, dikkati yatırımcıların risk tutumlarındaki değişikliklere odaklanmıştır (Amstad, 2020, s. 1). Ani büyük bir şok olan Covid-19 krizi, belirsizliklerin yüksek olduğu Şubat ve Mart aylarında bireylerin riskten kaçınmalarını ve güvenli yatırım araçlarını seçmelerine neden olmuştur. Ancak, Merkez Bankalarının müdahaleleri ile toparlanma sürecine girilmiş ve

yatırımcılar daha çok riskli-daha çok kazançlı yatırım araçlarına yönelmişlerdir. Bu nedenle, dünya borsaları ekonomik daralmayı yansıtmayacak şekilde yükselmeye devam etmişlerdir.

TÜRKİYE ÖZELİNDE COVID-19'UN DİJİTAL EKONOMİ ÜZERİNDE YARATTIĞI ETKİ

Türkiye'nin dijitalleşme sürecinin Covid-19 pandemisinden etkilenmesinin değerlendirilmesi için, öncelikle Türkiye'nin pandemi öncesi bu sürecin neresinde olduğunun, bu süreci nasıl yönettiğinin bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle, çalışmanın bu aşamasında ilk olarak Türkiye'nin pandemi öncesi dijital ekonomi sıralamasındaki yeri incelenmiş, sonrasında pandemi sürecinde yapılan düzenlemeler ve yaşanan değişimler ele alınmıştır.

TÜRKİYE'NİN DİJİTAL EKONOMİ ENDEKSLERİNDEKİ YERİ

Dijital dönüşüm sürecinden yoğun bir şekilde etkilenen Türkiye'de, internet kullanımları, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma oranları, e-ticaret oranları giderek yükselmektedir. E-devlet gibi uygulamalarla kamunun dijitalleşmesi sürerken, özel sektörün teknolojik gelişimleri iş süreçlerine uygulama çabası ve bankacılık sektörünün ürün ve hizmetlerini dijitalleştirme istekleri gözlenmiştir. Ancak, dijitalleşmenin istenilen düzeyde gerçekleşmemesi ve olası olumlu etkilerin beklendiği gibi oluşmaması Türkiye'nin dijitalleşme konusunda eksikliklerinin değerlendirilmesini gerektirmiştir. Türkiye'nin dijital ekonomi endekslerindeki yerinin karşılaştırmalı olarak gösterildiği Tablo 2'de bu gözlem doğrulanmıştır. Türkiye'nin farklı değişkenler ile hesaplanan dijital ekonomi endekslerindeki yeri değişse de, endekslerin tümünde benzer şekilde potansiyelini yeterince kullanamadığı belirlenmiştir.

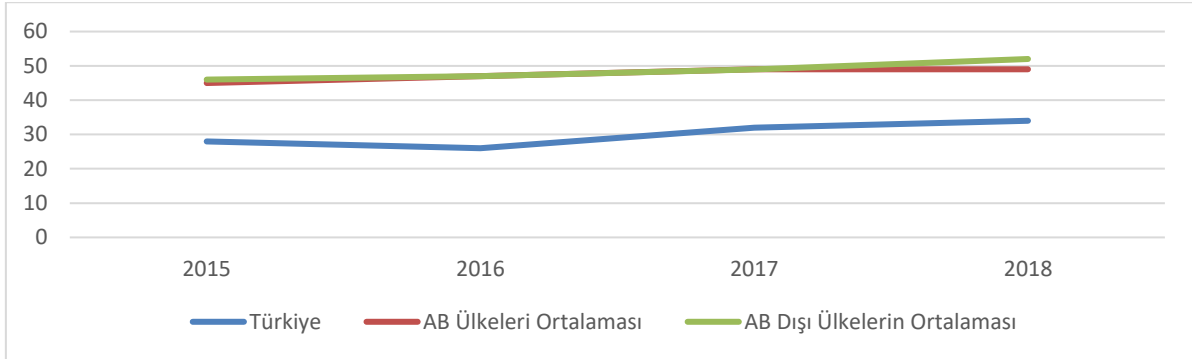
Tablo 2. Türkiye'nin Dijital Ekonomi Endekslerindeki Konumu

Adı	Ülke Sayıları	Türkiye'nin Konumu	Değişken Sayıları
Information Society Index	53	50	20'den fazla
E-Readiness Index (Digital economy rankings)	70	43	100'den fazla
Knowledge Economy Index	146	73	100'den fazla
EBRD Knowledge Economy Index	46	19	30'dan fazla
E-Government Development Index	195	53	10'dan fazla
ICT Development Index	154	67	10'dan fazla
Digital Access Index	181	70	10'dan fazla
Digital Opportunity Index	181	52	20'den fazla
Technology Achievement Index	105	66	10'dan fazla
International Digital Economy and Society Index (I-DESI)	45	44	30'dan fazla

Kaynak: Endeks verilerinden yararlanılarak tarafımdan düzenlenmiştir.

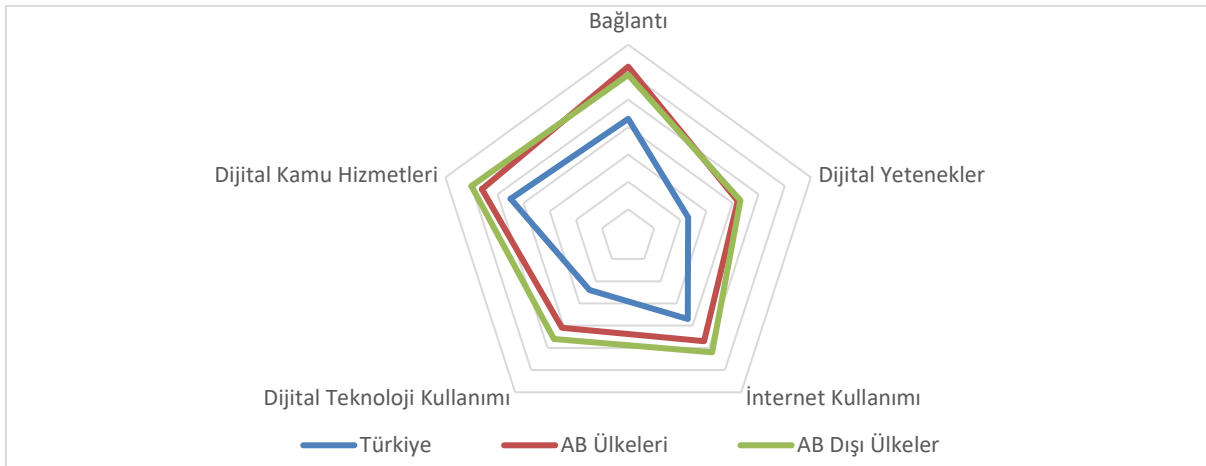
Bu endekslerin en güncel olanlarından biri olan ve 2020 yılında yayımlanan Avrupa Birliği'nin Birlik ülkelerini 18 Birlik dışındaki ülke ile karşılaştırdığı I-DESI endeksine göre, Türkiye'nin 45 ülke içerisinde son sırada olması dijitalleşme konusunda eksiklikler olduğuna

işaret etmektedir. Türkiye'nin 2015-2018 yılları arasındaki I-DESI endeksi skorları ile diğer ülke ortalamalarının skorları karşılaştırmalı olarak Grafik 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Türkiye ve Diğer Ülke Ortalamalarının Karşılaştırmalı I-DESI Skorları (EU, 2020b, s. 52)

Buna göre, Avrupa Birliği ülkeleriyle diğer ülkelerin ortalama DESI skorları birbirine yakın olsa da, Türkiye'nin bu rakamlara yaklaşamadığı görülmektedir. Yıllar içerisinde dijitalleşme konusunda çaba harcadığı giderek yükselen trenddeki skordan anlaşılmaktadır.



Şekil 2. Türkiye ve Diğer Ülke Ortalamalarının Karşılaştırmalı I-DESI Alt Birim Skorları (EU, 2020b, s. 52-56)

I-DESI endeksinin alt değişkenleri incelendiğinde, Türkiye'nin dijital kamu hizmetleri ve internet kullanımında diğer ülkelerin ortalamasına daha yakın olduğu görülürken, beşeri sermayenin dijital yetenekleri ve özel sektörün dijital teknoloji kullanımında diğer ülkelere daha zayıf bir performans gösterdiği anlaşılmaktadır. Dijital yetenekler, bireylerin dijital toplumda yer almasını ve dijital mal ve hizmetleri tüketmesini sağlayan temel kullanım becerilerinden, yeni dijital ürünler ve hizmetler geliştirmeleri için işgücünü güçlendiren gelişmiş becerilere kadar uzanmaktadır (EU, 2020b, s. 51). Dijital beceriler, dijital toplumun bel kemiğidir. İnsanların dijital hizmetleri kullanmasını ve özellikle hareket kısıtlı olduğunda temel faaliyetlere çevrimiçi olarak katılmasını sağlamaktadır. COVID-19 krizi, vatandaşların bilgiye ve hizmetlere erişmesini sağlayan yeterli dijital becerilerin tüm nüfus için çok önemli olduğunu göstermiştir (EU, 2020a, s. 12). İnternet kullanımındaki yüksek performansta ise, sosyal ağlar önemli bir yer tutarken, online bankacılık ve alışverişin potansiyelin altında olduğu görülmektedir. Ancak, bu endekslerin dayandığı son verilerin Covid-19 pandemisi öncesi döneme ait olması, dijitalleşme

konusunda atılan son iki yıllık adımların endekslerde kendine yer bulamamasına sebep olmuştur. Bu eksiklik de, Türkiye’de Covid-19 pandemisi sırasında yapılan kamusal, özel ve bireysel düzenlemelerin incelenmesi ile aşılmaya çalışılmıştır.

TÜRKİYE DİJİTAL EKONOMİSİ ÜZERİNDE COVID-19’UN YARATTIĞI ETKİNİN ANALİZİ

Covid-19 pandemisi öncesinde dijital dönüşüm için çeşitli adımlar atılmasına rağmen, Türkiye’nin dijitalleşmeyi ölçen endekslerdeki yeri gözönüne alındığında, yapılması gereken çok daha fazla düzenleme olduğu görülmektedir. Covid-19 pandemisi, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de dijitalleşmenin önemini yeniden hatırlatmıştır. Endekslerde alt seviyelerdeki yerin yukarı taşınması ve dijitalleşme ile birlikte kalkınma hedeflerine ulaşılması stratejik hedeflerden biri haline gelmiştir.

Covid-19 sürecinde, kamu kurumları uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulamıştır. Salgının etkilerini azaltmak adına, kamu hizmetleri çevrim içi olarak verilmeye başlanmıştır. Sağlık Bakanlığı HES (Hayat Eve Sığar) uygulamasını başlatarak COVID-19 semptomları ile ilgili soruların cevaplanmasını sağlamış ve semptomlara göre hangi önlemlerin alınması gerektiği konusunda rehberlik vermiştir. Aynı zamanda insanların, enfekte kişileri ve riskli alanları görmek için harita üzerinde hastaneleri, eczaneleri, market zincirlerini, metro duraklarını kolayca bulması amaçlanmıştır. Eğitim Bakanlığı ise, EBA (Eğitim Bilişim Ağı) uygulaması ile öğrenci ve öğretmenlerin buluşmasını ve platformdaki haber, video, ses, görsel, doküman, kitap ve dergi içeriklerine ulaşılmasını amaçlamıştır. Eğitim ve sağlık hizmetleri gibi nüfus- vergi idaresi işlemleri gibi e-devlet üzerinden yapılabilen işlemler online platformlara taşınmıştır. Kamu personeli için yapılan esnek çalışma düzenlemeleri özel şirketler için de uygulanmaya çalışılmıştır. İş Kanunu’na Nisan 2020’de eklenen geçici madde ile işten çıkarmaların önüne geçilmeye çalışılmış, işten çıkarma yerine ücretsiz izne ayırma gibi bir alternatif getirilmiştir.

Kitlesel işten çıkarmaları önlemek için düzenlenen istihdam koruma önlemleri işten çıkarmayı kısmen azaltsa da, ücretsiz izin uygulaması çalışılan saatte azalmaya neden olmuştur. Bu durumu açıklığa kavuşturmak için Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yaptığı çalışmada pandemi olmasaydı oluşacak çalışma saati ile pandemi sonrası durum karşılaştırılmıştır. Çalışmada, Türkiye’deki çalışılan saatlerin 2020 Nisan’da %34,9 ve 2020 Mayıs’ta %33,8 azaldığı ve bu azalışın üçte birinden daha azının istihdam kayıplarından kaynaklandığı belirtilmiştir (ILO, 2021, s. 6). İstihdam kaybı dışındaki ücretsiz izin, esnek çalışma saatleri gibi etmenlerin de hem bireylerin gelir kaybında hem de milli gelir kaybında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu noktada, Bayar vd. (2020) çalışmasından bahsetmek gerekmektedir. Farklı senaryolar üzerinden salgının olası etkilerinin incelendiği çalışmada, en çok etkilenen sektörlerin inşaat, konaklama-yiyecek ve kültür-sanat sektörleri olması ve en az etkilenen sektörün bilgi-iletişim sektörü olması dikkate değerdir (Bayar vd., 2020, s. 6). Dijitalleşme ile salgın sürecine adapte olabilen sektörlerin veya kişilerin salgının olumsuz etkilerinden en az şekilde etkilendiği bilinmektedir. Ekonominin tümünde resesyon yaşanırken, e-ticarette yaşanan büyüme de bunu kanıtlamaktadır. Covid-19 salgını ile, e-ticaret hacminin 2019 yılına göre, %66 artış göstererek 226 milyar liraya yükseldiği ve genel ticarete oranının 5,9 puan artışı ile %15,7’ye yükseldiği belirlenmiştir (<https://www.eticaret.gov.tr/haberler/10040/detay>, Erişim Tarihi:06.04.2021).

Salgın öncesi dijitalleşme kanallarından uzak duran şirketlerin, bu dönemde dijitalleşme hızlarını arttırdığı ve rekabet avantajı kazanmaya çalıştığı görülmüştür. 2019-2023 dönemi kapsayan 11. Kalkınma Planında sanayideki dijitalleşme ile sektörlerin üretkenliğinin, rekabet

gücünün arttırılması ve dijital ekonomi içerisinde bir yer bulma fırsatının yakalanması gerektiği üzerinde durulmuştur. Dijital dönüşümdeki zayıflıklar, farkındalık seviyesinin düşük olması, yeterli bilgiye sahip olunmaması ve teşvik mekanizmalarının azlığı olarak sıralanmıştır (SBB, 2019, s. 76). Bu sorunların giderilmesi adına, farklı düzenlemeler yapılmıştır. Dijital dönüşüm sürecine doğru politika ve stratejilerle müdahale edilmesini sağlamak amacıyla 2019 yılında kurulan “Dijital Dönüşüm Ofisi” bu çabalardan biridir. Bu ofis, kamu kurumlarının performans ve verimliliklerini artırma ve dijital dönüşüme öncülük etme amaçlı dijital dönüşüm yol haritalarının hazırlanması ve bu haritalara uygun hareket edilmesinden sorumludur (<https://cbddo.gov.tr/kamu-dijital-donusum-lider/>, Erişim Tarihi:02.01.2020). Son yıllarda yapılan bir diğer çalışma ile dijitalleşme konusunda özel sektör ve kamu sektörü işbirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Dijital dönüşüme, dijital ekonominin büyümesine ve kamu kurumlarının dijital olgunluk seviyelerinin yükseltilmesine katkı sağlamayı amaçlayan Dijital Dönüşüm Teknolojileri ve Standartları Zirvesi düzenlenmiştir. Zirvenin sonuçlarında Dijital Dönüşüm Teknolojileri Standartlarına vurgu yapılarak, başta KOBİ’ler olmak üzere imalat sanayinde bu dönüşümün sağlıklı olması için standartların belirlenmesi ve yerli teknolojilerin geliştirilmesi ve katma değer kazandırılması adına çalışmalar yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur (TBD, 2020, s. 11).

Salgın sırasında TÜSİAD tarafından düzenlenen, “Dijital Türkiye Konferansı” da bu kapsamda ele alınmalıdır. Salgının dijitalleşmenin önemini ortaya koyduğunun belirtildiği konferansta, sürecin fırsata dönüştürülmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Ayrıca, KOSGEB’in yürüttüğü KOBİGEL programı ile birlikte, salgın döneminde “İmalat Sanayinde Dijitalleşme” projelerine 158 milyon TL katkı verilmiş, Avrupa Birliği ile yürütülen “Rekabetçi Sektörler Programında” dijitalleşmeyi temel alan üç projeye 26 milyon Euro kullanılmıştır (<https://www.dunya.com/ekonomi/covid-19-salginiyla-dijitallesme-daha-once-olmadigi-kadar-gundemde-haberi-608663>, Erişim Tarihi:02.02.2021).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dijital ekonomi endeksleri dijitalleşme sürecinin hangi aşamasında olduğumuzu ve gelecekteki stratejilerin belirlenmesi için neler yapılması gerektiğini gösteren göstergelerdir. Buna göre, dijitalleşme sürecindeki değişimlerin ülkeleri nasıl etkilediğinin ve toplumsal yapının nasıl farklılaştığının izlenmesi adına, ülkelerin endekslerdeki yeri ve tarihsel olarak endekslerdeki skorların değişim yönü önemli bir yere sahiptir.

Çalışmada Türkiye’nin dijital endekslerdeki yeri incelendikten sonra, en güncel endekslerden biri olan I-DESI endeksi özel olarak değerlendirilmiş ve 45 ülke arasından 44. ülke olması yıllar itibarıyla skorlar verilerek açıklanmıştır. Avrupa Birliği üyesi olan ve olmayan ülkelerin ortalamalarından bir hayli düşük skora sahip olan Türkiye’nin, endeksin değişkenleri olan “Bağlantı, Dijital Yetenekler, İnternet Kullanımı, Dijital Teknoloji Entegrasyonu, Dijital Kamu Hizmetleri” yönünden yapması gerekenler değerlendirilmiş ve öneriler getirilmiştir.

Türkiye’nin I-DESI endeksinde diğer ülke ortalamalarından daha düşük performans gösterdiği iki önemli alan beşeri sermayenin dijital yetenekleri ve özel sektörün dijital teknoloji kullanımınıdır. Buna göre, dijital yetenekler sosyal dışlanma riski taşıyanlara özellikle dikkat ederek (örneğin, donanım ekipmanını ve eğitimi mevcut kılmak) yükseltilmeli ve özel sektörün dijitalleşmesindeki en önemli sorun olan yatırım maliyetleri düşürülmelidir. Bu noktada, Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasının yakalanması için politika çözümleri planlanmalıdır.

Dijital dönüşüm sürecinde ilk yapılması gereken “güvenilir verilerle güncel dijital ekonomi endekslerinin hesaplanması” ve böylece Türkiye’nin bu sürecin neresinde olduğunun belirlenmesidir. Bu ölçüm sonucuna göre, dijital dönüşümü yönetecek yeni kural ve kurumlar eşliğinde “dijital dönüşüm politikaları ve stratejilerinin belirlenmesi” ve “kamu-özel sektör iş birliği” ile bu stratejilerin uygulanması gerekmektedir.

Kamunun sorumlulukları arasında, “devlet teşviklerinin ve vergi politikalarının dijitalleşme politikalarına göre düzenlenmesi”, “araştırma-geliştirme harcamalarını artırmak için politika çözümleri üretilmesi”, “devlet hizmetlerinde teknolojik gelişmeler kullanılarak verimliliğin artırılması” yer almaktadır. Ayrıca, “bilgiye ulaşım hakkının bir sonucu olarak internetin tüm vatandaşlarca erişilebilir olmasının sağlanması” ve dijital dönüşümde önemli rol oynayan “bilgi ve iletişim teknolojilerinin fiyatlarının ulaşılabilir seviyede olmasının sağlanması” da önemlidir. Bu noktada, “sosyal yönden dezavantajlı olan kişilerin teknolojik ürün ve hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması” ile dijital dönüşümün toplumsal yapıyı değiştirmesi de sağlanmalıdır.

Ekonomik ve sosyal yapıyı olumlu yönde değiştirmesi öngörülen özel sektördeki dijital dönüşüm süreci için bazı öneriler getirilmektedir. Buna göre, “e-ticaret fırsatlarının değerlendirilmesi ve dijital girişimciliğe ilgi gösterilmesi” ve “iş süreçlerinin iyileştirilmesi ve üretim süreçlerinde yenilikçi adımların kullanılması ile verimliliğin ve rekabet edilebilirliğin artırılması” ile özel sektörün ekonomik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir. Ancak, dijital dönüşümle birlikte oluşan risklere dikkat edilmeli ve güvenlik açıkları, siber suçlar, yasa dışı ekonomik faaliyetler konusunda önlemler alınmalıdır. Özel ve kamu sektörünün birlikte hareket etmesi gereken bir diğer alan, “kadınların IT sektöründe çalışmasının ve bu sektörde kadın yöneticilerin sayısının artmasının önünün açılması”dır. Üniversitelerin de bu işbirliğinde kendine yer bulması ve “eğitimde yenilikçi yaklaşımlara yer verilmesi ve teknolojik gelişmelerden yararlanılması” önerilmektedir. Bütün sürecin uygulanması ve politika önlemlerinin doğru kurgulanması için “uluslararası işbirliğinin sağlanması” gerekmektedir. Türkiye’nin de aralarında olduğu gelişmekte olan ülkelerin, dijitalleşme sürecinde geç kalmaması ve sadece tüketicisi değil üreticisi olması gerekmektedir. Ülkelerin, ancak bu şekilde kalkınma hedeflerine ulaşmayı ve gelecekteki toplumsal değişimden kazançlı çıkmayı başaracakları düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AfDB, ADB, EBRD, IDB. (2018). *The Future of Work: Regional Perspectives*. African Development Bank, Asian Development Bank, European Bank for Reconstruction and Development, Inter-American Development Bank. Washington. DC.
- Agostino, D., Arnaboldi, M, Diaz Lema, M. (2021). New Development: Covid-19 as an Accelerator of Digital Transformation in Public Service Delivery, Public Money & Management. Vol 41. No 1. 69-72.
- Almeida, F., Santos, J. D., Monteiro, J. (2020). The Challenges and Opportunities in the Digitalization of Companies in a Post Covid-19 World. *IEEE Engineering Management Review*. Vol. 48. No.3.
- Amstad, M., Cornelli, G., Gambacorta, L., Xia, D. (2020). *Investors' Risk Attitudes in the Pandemic and the Stock Market: New Evidence Based on Internet Searches*. Bank for International Settlements.
- Aybek, H.S. (2017). Üniversite 4.0'a Geçiş Süreci: Kavramsal Bir Yaklaşım. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*. Cilt 3. Sayı 2. 164-176.
- Bayar, A.A., Günçavdı, Ö., Levent, H. (2020). *Covid-19 Salgınının Türkiye'de Gelir Dağılımına Etkisi ve Mevcut Politika Seçenekleri*. (İstanbul) İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Politika Raporu.
- Benni, N. (2021). *Digital finance and inclusion in the time of COVID-19: Lessons, experiences and proposals*. Rome, FAO.
- Bilik, M. & Aydın, Ü. (2018). 3rd International Congress on Economics. *Finance and Energy Book of Proceedings*. Kazakistan.
- Dijital Dönüşüm Ofisi. *Kamu Dijital Dönüşüm Lideri*. <https://cbddo.gov.tr/kamu-dijital-donusum-lider/>, Erişim Tarihi:02.01.2020
- Dünya Bankası, CCAF, Dünya Ekonomik Forumu. (2020). *The Global Covid-19 FinTech Market Rapid Assessment Report*. University of Cambridge. World Bank Group and the World Economic Forum.
- Dünya Gazetesi. *Covid-19 Salgınıyla Dijitalleşme Daha Önce Olmadığı Kadar Gündemde*. <https://www.dunya.com/ekonomi/covid-19-salginiyla-dijitallesme-daha-once-olmadigi-kadar-gundemde-haberi-608663>, Erişim Tarihi:02.02.2021
- Dünya Ticaret Örgütü. (2020). *World Trade Report 2020: Government Policies to Promote Innovation in the Digital Age*.
- EBRD. *Knowledge Economy Index*, <https://www.ebrd.com/news/publications/brochures/ebrd-knowledge-economy-index.html>. Erişim Tarihi:12.02.2021
- E-Ticaret Bilgi Platformu. *2020 Yılı E-ticaret Verileri Açıklandı*. <https://www.eticaret.gov.tr/haberler/10040/detay>, Erişim Tarihi:06.04.2021
- EU. (2020a). *Digital Economy and Society Index- DESI 2020 Thematic Chapters*. European Union.
- EU. (2020b). *International Digital Economy and Society Index-2020. Smart 2019/0087 Final Report*. European Union.
- EU. Eurofound (2020c). *Living, Working and COVID-19: First Findings – April 2020*. Dublin: Eurofound.

- Grauman, S. (2017). *Monitoring Report Digital Economy 2017*. Compact, ZEW-Gutachten und Forschungsberichte. Federal Ministry for Economic Affairs and Energy. Berlin.
- ILO. (2021). *Beyond Unemployment: The Impact of the Pandemic on Hours Worked in Turkey*. Research Brief.
- IMF. (2018). *Measuring The Economy*. Washington, D.C.
- ITU (2020). *ITU Activities in Response to Covid-19*. Commission on Science and Technology for Development. Geneva, Switzerland. https://unctad.org/system/files/information-document/CSTD_COVID19_c19_ITU_en.pdf, Erişim Tarihi:10.02.2021
- ITU. *Measuring the Information Society Report*. (2018) <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/misr2018.aspx>. Erişim Tarihi:12.02.2021
- Kononova, K. (2015). Some Aspects of ICT Measurement: Comparative Analysis of E-Indexes. *The 7th International Conference on Information and Communication Technology*. Kavala. s. 938-945.
- Marginean, S. & Orastean, R. (2017). Measuring The Digital Economy: European Union Countries In Global Rankings. *Revista Economica*. Lucian Blaga University of Sibiu. Faculty of Economic Sciences. vol. 69(5).s. 73-80. December.
- Mastar Özcan, P. (2016). Dijital Ekonominin Vergilendirilmesinde Karşılaşılan Sorunlar: Beps 1 No'lu Eylem Planı Kapsamında Bir Değerlendirme. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*. Ekim 2016. 73-82
- Matt, C., Hess, T., Benlian, A. (2015). Digital Transformation Strategies. *Business & Information Systems Engineering*. 57(5). s. 339-343.
- Microsoft (2020). *2 Years of Digital Transformation in 2 Months*. <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/30/2-years-digital-transformation-2-months/>, [Erişim Tarihi:10.02.2021](#)
- Moroz, M. (2017). The Level of Development of the Digital Economy in Poland and Selected European Countries: A Comparative Analysis. *Foundations of Management*. 9(1).
- Nguyen, M., Gruber, J., Fuchs, J., Marler, W., Hunsaker, A., Hargittai, E. (2020). Changes in Digital Communication During the Covid-19 Global Pandemic: Implications for Digital Inequality and Future Research. *Social Media+Society*, July-September 2020:1-6.
- OECD. (2018). *Going Digital in a Multilateral World*. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level. OECD Publishing. Paris.
- OECD. (2019). *Latin American Economic Outlook 2019*. Development in Transition. OECD Publishing. Paris.
- OECD. (2020a). *Latin American Economic Outlook 2020*. Digital Transformation for Building Back Better. OECD Publishing. Paris.
- OECD. (2020b). *The Territorial Impact of Covid-19 Managing The Crisis Across Levels of Government*. OECD Publishing. Paris.
- Ortman, R., Pelster, M., Wengerek, S. (2020). Covid-19 and Investor Behavior. *Finance Research Letters*, 101717.
- Öztürk, S. ve Alaşahan, Y. (2019). Türkiye'de endüstri 4.0 uygulamalarının değerlendirilmesi: Panel veri analizi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 61. 1-18.

- Pakdemirli, B. (2016). *Dijital Dönüşümün Ekonomik Büyümeye Etkisi: Türkiye Örneği*. Celal Bayar Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi. Manisa.
- Reuters. *Microsoft Earnings Rise as Pandemic Boosts Cloud Computing, Xbox Sales*. <https://www.reuters.com/article/us-microsoft-results-idUSKBN29V2IN>, Erişim Tarihi:10.02.2021
- SBB. (2019). *11. Kalkınma Planı*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/ON_BIRINCI_KALKINMA-PLANI_2019-2023.pdf. Erişim Tarihi:10.02.2021
- Shkalenko, A. & Fadeeva, E.(2020). Analysis of the Impact of Digitalization on te Development of Foreign Economic Activity During Covid-19 Pandemic. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Volume 138.
- Statista. (2020). *Work From Home & Remote Work*. <https://www.statista.com/topics/6565/work-from-home-and-remote-work/>. Erişim Tarihi: 10.04.2021
- TBD. (2020). *2. Dijital Dönüşüm Teknolojileri ve Standartları Zirvesi Sonuç Raporu*. Türkiye Bilişim Derneği. Ankara.
- The Global Knowledge Index. <https://knoema.com/aomssce/knowledge-economy-index?location=Sweden&indicator=Knowledge%20Economy%20Index>. Erişim Tarihi:12.02.2021
- The Inclusive Internet Index. <https://theinclusiveinternet.eiu.com/explore/countries/SE/?category=overall>. Erişim Tarihi:12.02.2021
- UN. Goal 9: *Build Resilient Infrastructure, Promote Sustainable Industrialization and Foster Innovation*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/infrastructure-industrialization/>. Erişim Tarihi:01.02.2020.
- UN. *Policy Brief 61: Leveraging Digital Technologies for Social Inclusion*. <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-61-covid-19-embracing-digital-government-during-the-pandemic-and-beyond/>. Erişim Tarihi:12.02.2021.
- UN. *Policy Brief 92: Leveraging Digital Technologies for Social Inclusion*. <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-92-leveraging-digital-technologies-for-social-inclusion/> Erişim Tarihi:12.02.2021.
- UNCTAD. (2019). *Digital Economy Report 2019*. United Nations Publications. US.
- UNECA. <https://www.uneca.org/dite-africa/pages/what-are-benefits-digital-id-digital-trade-and-digital-economy-africa>, Erişim Tarihi:02.01.2020
- UNICEF. (2020). *Covid-19: Are Children Able to Continue Learning During School Closures?* <https://www.unicef.org/brazil/media/10006/file/remote-learning-factsheet.pdf>. Erişim Tarihi:10.01.2021
- Zhang, J. (2020). *Local Governments in China Issue Free Digital Coupons to Stimulate Consumption Amid Coronavirus Pandemic*. <https://www.scmp.com/tech/e-commerce/article/3077525/local-governments-china-issue-free-digital-coupons-stimulate>, Erişim Tarihi:10.02.2021
- Zoom Revenue and Usage Statistics. (2020). <https://www.businessofapps.com/data/zoom-statistics/>, Erişim Tarihi:10.02.2021

ON ALTINCI BÖLÜM

The Impact of Domestic and US Investor Sentiment on BIST 100 Index Return during Diseases: Evidence from COVID-19 Outbreak

Dr. Öğretim Üyesi Ecenur UĞURLU-YILDIRIM*

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

ORCID: 0000-0001-6465-4781, ecenur.yildirim@asbu.edu.tr

Dr. Araştırma Görevlisi Özge DİNÇ-CAVLAK*

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

ORCID: 0000-0002-7728-983X, ozge.dinc@hbv.edu.tr

INTRODUCTION

Although the classical asset pricing theories assume the efficiency of financial markets and investors are fully rational, after the market crash in 1987, doubts about the soundness of efficiency appeared. Studies present that in the financial markets, mispricing emerged due to overreaction/underreaction of investors and trading based on their sentiment instead of on fundamentals (see De Long et al., 1990; Jegadeesh and Titman, 1993; Kothari and Shanken, 1997; Barberis et al., 1998). A massive literature examines the effect of investor sentiment on the stock market (see Otto, 1999; Baker and Wurgler, 2006; Canbas and Kandir, 2007); however, number of studies on the impact of investor sentiment on the equity prices during downturns is still limited. Moreover, there are even more limited studies that examine this relationship on pandemics. To fill this gap, this study aims to study the impact of domestic investor sentiment and US investor sentiment on the BIST 100 index return for the period between January 2010 and January 2021 on a monthly basis and examine if the period covers COVID-19 outbreak perform different relationship.

The contribution of this paper to the literature is in two main dimensions. First, despite the fact that the link between investor sentiment and the stock market has been examined extensively in the literature (see Otto, 1999; Brown and Cliff, 2004; Bremmer, 2008; Fisher and Statman, 2003), the number of studies considering the structural breaks when analyzing the relationship between variables above is limited. This study aims to fill this gap by examining the impact of investor sentiment, which is proxied by consumer confidence index, on BIST 100 index return after the novel coronavirus, COVID-19, outbreak. Structural breaks point to the uncertainty points like natural disasters, wars, financial crises, and terrorism. The COVID-19, which has an outbreak at the end of 2019, has remarkable influences on global financial markets and economies. It is

considered the most strong pandemic in history regarding the effects on the stock markets worldwide. For instance, at the beginning of the pandemics, the United State's (US) stock markets present a high level of volatility that catches or even exceeds the volatility in 1929, October 1987, and the global financial crisis in 2008 (Uğurlu-Yıldırım, 2020). For this respect, pandemics can be considered as a structural break. Second, an increase in globalization attracts attention to the cross-border transmission of sentiments. To the best of our knowledge, our study is the first one that examines the influence of US investor sentiment on the BIST 100 index return by employing autoregressive distributed lag model (ARDL).

This paper relates to the two strands of the literature, the first of which is the relationship between investor sentiment and stock markets. The behavioral finance theories advocate that investors' feelings about the market, which is referred to as investor sentiment, put additional systematic risk on the stocks, and unpredictable changes in these feelings affect stock prices (see Verma et al., 2008). By utilizing the Granger causality test, Otoo (1999) is the first one that investigates the relationship between investor sentiment and Wilshire 5000 stock index prices and finds that there is a unidirectional relationship between stock price changes and changes in investor sentiment, from stock prices to sentiment. These findings are supported by some other studies, including Brown and Cliff (2004) and Bremmer (2008). On the other hand, Fisher and Statman (2003) state investor sentiment predicts S&P 500 and NASDAQ returns, and its impact is negative. Inconsistent with Fisher and Statman (2003), Schmeling (2009) demonstrates that expected returns across 18 industrialized countries can be predicted by investor sentiment. There are plenty of studies that investigate the effect of investor sentiment on Borsa İstanbul (BIST). Canbas and Kandir (2007) present the relationship between investor sentiment and BIST sectoral indices between July 1997 and June 2006 by employing closed-end fund discounts, and foreign investors' net stock purchases to BIST market capitalization ratio and flows of the mutual funds as investor sentiment proxies. Likewise, by employing the confidence index as an investor sentiment proxy, Olgac and Temizel (2008) show, there is a direct link between the consumer confidence index and BIST 30 index.

Despite the massive amount of literature on the influence of investor sentiment on the financial markets, the studies that concentrate on the crisis periods are scarce. Baur et al. (1998) investigate the effect of investor sentiment on stock prices by focusing on the 1987 stock market collapse of by employing the closed-end funds discount as investor sentiment proxy. They demonstrate that sentiment affects the stock prices during this crash, but not in the surrounding period. For the period between April 1995 and June 2009, Zouaoui et al. (2011) show investor sentiment proxied by consumer confidence index has a significant effect on financial markets during crisis periods, especially for countries subject to more herd-like behavior and low institutional development. A similar relationship is observed between sentiment and Turkish stock markets for the crisis periods. Bolaman and Mandacı (2014) examine the relationship between the aforementioned variables for the periods between 2003 and 2014 by detecting structural breaks. They employ the index of consumer confidence as a sentiment proxy and display a long-run link between these variables and state investor sentiment influences Borsa İstanbul during the 2008 crisis. Additionally, by investigating the impact of sentiment on the Borsa İstanbul during the period that covers the 1998 Asian crisis, 2001 financial crisis and 2008 global financial crisis, Ergün and Durukan (2017) demonstrate although the sentiment does not affect BIST 100 return when there is no crisis and during the global crisis, it affects market returns negatively for the entire sample period and domestic crisis period. Finally, by using a novel Granger causality test formed by Shi et al. (2018) that can identify and appoint the changes in a

causal relationship, Çağlı et al. (2020) state that though there is no causal relationship between sentiment and excess returns on Borsa İstanbul, when the nonlinearities for the sample period is taking into account, the causal relationship between variables in interest might change. Unlike the studies on the relationship between investor sentiment and financial markets, the studies on the impact of investor sentiment during pandemics are even more limited. The COVID-19 outbreak has severe effects on people's physical health (see Yang et al., 2020; Daccord et al., 2020). Besides physical effects, individuals' mental health has also been adversely affected during the pandemic process (Roy et al., 2020). When the pandemic's psychological aspect is examined, remarkable changes have been observed in individuals' investment behaviors. This paper adds these studies by presenting evidence of how the impact of investor sentiment on the BIST 100 index return changes during pandemics.

The second strand of the literature that our study is connected to is the impact of international investor sentiment on the domestic financial markets. With the increasing involvement of professional fund managers in asset management, the emerging markets become more sensitive to international institutional investors' actions (see Griffith-Jones and Cailloux, 1998). To this end, Verma and Soydemir (2006) examine whether the US investor sentiment spread internationally by analyzing the effect of US investor sentiment on the United Kingdom (UK) and Latin American stock market returns. Their findings reveal that US investor sentiment significantly affects stock market returns in other countries, but this impact varies from country to country based on their trade relationship between the US and institutional structures. The greatest international propagation of US investor sentiment is to Mexico, which has a closer trade relationship with the US. These findings resonate well with Dornbush et al. (2000), which demonstrate one of the key elements affecting stock market comovements is trade. Our paper contributes to this literature by exploring the influence of US sentiment on the Turkish stock market, especially in the COVID-19 period.

This paper proceeds as follows. In the second section, data and methodology utilized in the analyses are presented. In section three, empirical findings are demonstrated. Finally, section four concludes the paper.

DATA AND METHODOLOGY

Data

We used monthly data for the period between January 2010-January 2021. BIST100 index logarithmic returns, hereafter BIST100, are used as the dependent variable. The data is obtained from the webpage of inesting.com. As independent variables, the natural logarithm of consumer opinion survey composite indicators for Turkey and for US, hereafter LNCSITURKEY and LNCSIUS, are used as a proxies for consumer sentiments in Turkey and US, respectively. Although there are several measures to proxy investor sentiment like closed-end fund discount, dividend premium, and mutual fund flows (see Lee et al., 1991; Baker and Wurgler, 2004; Brown et al., 2003), the most accepted direct measures for sentiment are survey-based consumer confidence indices (see Fisher and Statman, 2000; Lemmon and Portniaguina, 2006). The Volatility Index (VIX) logarithmic returns, which is the "Chicago Board Options Exchange Volatility Index", are employed as a control variable. This index demonstrates the fear in financial markets and is considered as a US stock market uncertainty indicator (Whaley, 2009). Tsai (2014) states that the VIX index is related to the transmission of the US stock market to other markets, and studies show that during financial downturns, changes in the VIX index affect the market returns of the emerging economies (see Sarwar and Khan, 2017). A dummy variable was

derived for the COVID-19 outbreak starting from January 2020, that the first cases are observed and the illness was described, to January 2021 (see Corbet et al., 2021). Last, interaction terms, hereafter INTCSIT, INTCSIUS, INTVIX, were generated by multiplying the dummy variable with the consumer sentiment index in Turkey and the US and VIX return, respectively.

In Table 1, descriptive statistics of variables in interest are presented. As can be seen from the table, the averages of the US investor sentiment is higher. Therefore, it can be said that, on average, investors in the US are more optimistic about the future conditions of the market than the investors in Turkey. Moreover, the higher standard deviation of sentiment in Turkey suggests that the investor sentiment is more volatile in Turkey.

Table 1. Descriptive Statistics

	BIST100	LNCSITURKEY	LNCSIUS	VIX
Mean	0.008	4.600	4.603	0.004
Median	0.007	4.608	4.602	-0.004
Maximum	0.151	4.625	4.622	0.853
Minimum	-0.205	4.562	4.567	-0.614
Std. Dev.	0.068	0.018	0.015	0.238
Observations	132	133	133	131

Notes: BIST100, LNCSITURKEY, LNCSIUS, and VIX refer to monthly log returns of BIST 100 index, log values of consumer sentiment index of Turkey, log values of consumer sentiment index of US, and "Chicago Board Options Exchange Volatility Index".

Table 2. Results of the Unit-Root Tests

	ADF		DF-GLS	
	Stat.	Lag	Stat.	Lag
<i>Panel A: Levels</i>				
BIST100	-12.353***	0	-11.462***	0
LNCSITURKEY	-1.869	3	-1.071	3
LNCSIUS	-1.252	4	-0.873	4
VIX	-14.243***	0	-12.805***	0
<i>Panel B: First-differences</i>				
BIST100	-9.560***	5	0.171	12
LNCSITURKEY	-5.194***	2	-1.920**	2
LNCSIUS	-6.576***	3	-6.389***	3
VIX	-9.355***	6	-0.403	10

Notes: BIST100, LNCSITURKEY, LNCSIUS, and VIX refer to monthly log returns of BIST 100 index, log values of consumer sentiment index of Turkey, log values of consumer sentiment index of US, and Chicago Board Options Exchange Volatility Index. Augmented Dickey Fuller, and Dickey-Fuller GLS detrended represented by ADF and DF-GLS, respectively. In lag-length determination, Schwarz Information Criterion (SIC) is employed automatically. Superscripts ***, **, and * express the significance of 1%, 5%, and 10%, respectively.

The stationarity of the data is examined by performing unit root tests. Augmented Dickey and Fuller (1979) (ADF), and Dickey-Fuller GLS detrended (DF-GLS) unit root tests are performed. The findings of the unit-root test are presented in Table 2. Since all the series are not integrated of order one and mixed results are obtained, ARDL approach is employed.

Methodology

The ARDL methodology developed by Pesaran and Pesaran (1997) and Pesaran et al. (2001) is employed to examine the long-run and short-run relationships between variables. ARDL approach is generally preferred when the order of integration is less than one or mixed.

ARDL methodology consists of three steps. First, the cointegration relationships are examined between investor sentiments and BIST 100 Index returns by utilizing the procedure of Bounds Testing (see Pesaran and Pesaran, 1997; Pesaran et al., 2001). This test presents the long-term relationship between variables in interests. In this framework, the following regression equation is estimated;

$$\begin{aligned} \Delta BIST100_t = & \alpha_0 + \sum_{i=1}^n b_1 \Delta BIST100_{t-i} + \sum_{i=0}^n b_2 \Delta LNCSITURKEY_{t-i} + \sum_{i=0}^n b_3 \Delta LNCSIUS_{t-i} \\ & + \sum_{i=0}^n b_4 \Delta VIX_{t-i} + \sum_{i=0}^n b_5 \Delta DUMMY_{t-i} + \sum_{i=0}^n b_6 \Delta INTCSIT_{t-i} \\ & + \sum_{i=0}^n b_7 \Delta INTCSIUS_{t-i} + \sum_{i=0}^n b_8 \Delta INTVIX_{t-i} + \omega_1 BIST100_{t-1} \\ & + \omega_2 LNCSITURKEY_{t-1} + \omega_3 LNCSIUS_{t-1} + \omega_4 VIX_{t-1} + \omega_5 DUMMY_{t-1} \\ & + \omega_6 INTCSIT_{t-1} + \omega_7 INTCSIUS_{t-1} + \omega_8 INTVIX_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned} \tag{1}$$

In this equation, while the parameters of b represent short-term coefficients, ω represents the long-run coefficients. The null hypothesis asserting no cointegration relationship between consumer sentiment and BIST100 Index returns ($\omega_1 = \omega_2 = \omega_3 = \omega_4 = \omega_5 = \omega_6 = \omega_7 = \omega_8$) is tested. We calculated F-statistics and compared them with the upper and lower levels of critical values suggested by Pesaran et al. (2001). If F-statistics is less than the lower critical value, the null hypothesis, which is no cointegration relationship between variables, cannot be rejected. In the case of F-statistics higher than the upper critical value, the null hypothesis can be rejected, concluding a cointegration relationship between variables. Apart from these, the test is inconclusive.

In the second step, the long-run coefficients are predicted. After finding long-run cointegration among dependent and independent variables, the long-run coefficients are estimated by employing the selected ARDL models. Equation 2 show the model that is testes;

$$\begin{aligned} BIST100_t = & \alpha_0 + \sum_{i=1}^f \beta_i BIST100_{t-i} + \sum_{i=0}^g \gamma_i LNCSITURKEY_{t-i} + \sum_{i=0}^h \delta_i LNCSIUS_{t-i} + \sum_{i=0}^z \theta_i VIX_{t-i} \\ & + \vartheta_t DUMMY_{t-1} + \varphi_t INTCSIT_{t-1} + \mu_t INTCSIUS_{t-1} + \partial_t INTVIX_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned} \tag{2}$$

F, g, h, and z represents the lag lengths that is found by using Akaike Information Criteria (AIC). Following the literature, maximum 8 lag lengths are employed.

In the final step, to find the short-run dynamics and obtain short-run coefficients, ARDL error correction model is tested (Sari et al., 2008). The coefficient of the error-correction term (ECT) indicates the percentages of the correction in the long-run resulting from the short-run instability. This number should be statistically significant and negative (Akel and Gazel, 2014).

Findings

To apply the ARDL methodology, the integration levels of the variables should be less than 2. As can be seen from Table 2, all variables are either stationary or integrated of order 1. Therefore, ARDL methodology can be employed.

In the first stage of the ARDL model, the presence of the long-run cointegration among variables is analyzed by employing Bounds test. Results are offered in Table 3. As the F-statistics is found 13.45, which is above the upper bound, the null hypothesis is rejected. This finding indicates that there is a long-run cointegration among BIST 100 index return, investor sentiments in Turkey and Us, and volatility index. Therefore, there is a long-run link between aforementioned variables.

Table 3. Results of the Bound Test

Cointegration Test	F İst..
$F(\text{BIST100}_t/\text{LNCSITURKEY}_t, \text{LNCSIUS}_t, \text{VIX}_t, \text{DUMMY}_t, \text{INTCSIT}_t, \text{INTCSIUS}_t, \text{INTVIX}_t)$	13.450***

Notes: BIST100, LNCSITURKEY, LNCSIUS, VIX, DUMMY, INTCSIT, INTCSIUS, and INTVIX refer to monthly log returns of BIST 100 index, log values of consumer sentiment index of Turkey, log values of consumer sentiment index of US, Chicago Board Options Exchange Volatility Index, dummy variable was derived for the COVID-19 outbreak, and integration terms. . Superscripts ***, **, and * express the significance of 1%, 5%, and 10%, respectively.

After finding the presence of a long-run link between variables by employing Bounds Test, the coefficients of the long-run variables are obtained by testing equation 2. The findings of the analysis of equation 2, in which BIST 100 index return is a dependent variable, are shown in Table 4- Panel A. These findings indicate that none of the investor sentiment variables significantly impact the stock market return for the entire period. This finding supports studies like Otto (1999), Brown and Cliff (2008) and Bremmer (2008) that demonstrate the causality between the stock market and sentiments of investors is from the stock market to sentiment, not the other way around. However, as the integration term of dummy and investor sentiment in Turkey is significantly positive, it can be said that for the COVID-19 period, Turkey's investor sentiment affects BIST 100 returns significantly positively in the long-run. This finding provides complementary evidence to Bolaman and Mandacı (2014) that state investor sentiment influences Borsa İstanbul during the 2008 crisis. However, our findings contradict with Ergün and Durukan (2017) showing that the sentiment does not affect BIST 100 index return for the global crisis periods. There is no significant long-run impact of US's investor sentiment on the BIST 100 return even in the COVID-19 period. VIX influences BIST 100 return significantly negatively in the long-run. This finding is consistent with literature including Whaley (2009), Rapach et al. (2013). However, there is no difference between the impact of VIX on BIST 100 return for the entire sample period and the COVID-19 period. Having a significant negative coefficient for the dummy variable suggests that the pandemics negatively affect the stock market of Turkey.

In the final step, the short-run relationship between variables is examined by employing the ARDL error-correction model. The short-run impacts of the variables on the BIST 100 index returns are displayed in Table 4- Panel B. The short-run findings are quite different from the findings in the long-run. Turkey's investor sentiment has a significant direct effect on the BIST 100 index returns in the short-term. This finding is complementary to Olgac and Temizel (2008) that present the direct relationship between BIST 30 index and investor sentiment. As the coefficient of integration term is found significant, it is inferred that for the COVID-19 period, the short-run significant impact of Turkey's sentiment on the BIST 100 index return is even higher. Increase in the optimism of the investors reduces the adverse effects of the pandemics on the stock market of Turkey. Additionally, the US investor sentiment also has a significant effect on the BIST 100 index return. This finding resonates well with Verma and Soydemir (2006), who demonstrate the significant impact of US sentiment on the UK and Latin American countries. It can be said that US sentiment spread to Turkish financial markets in the short-run. However, finding insignificant integration term (dummy variable times US investor sentiment) indicates that the COVID-19 period does not change the impact of US sentiment on the Turkish stock market. As in the long-run, a significant negative coefficient of dummy variable states pandemics affects the Turkish stock market significantly negatively in the short-run as well. Finally, as expected, the error correction term is found significant and negative.

Table 4. The Results of the ARDL Model

Indep. Variables	Coef	Std. Error	t-stat.	Prob.
<i>Panel A: ARDL Model Long-run Coefficient Estimates: Dependent Variable BIST100</i>				
C	0.251	2.111	0.119	0.906
LNCSITURKEY	-0.142	0.245	-0.579	0.564
LNCSIUS	0.088	0.280	0.315	0.753
VIX	-0.182	0.075	-2.432	0.017
DUMMY	-98.494	43.746	-2.251	0.027
INTCSIT	19.212	8.153	2.357	0.020
INTCSIUS	2.322	1.872	1.241	0.218
INTCSIVIX	0.059	0.045	1.323	0.189
<i>Panel B: ARDL Error-correction Model Coefficient Estimates: Dependent Variable BIST100</i>				
DBIST100 _{t-1}	0.364	0.173	2.107	0.038
DBIST100 _{t-2}	0.336	0.133	2.520	0.013
DBIST100 _{t-3}	0.132	0.088	1.496	0.138
DLNCSITURKEY _t	3.244	1.555	2.086	0.040
DLNCSIUS _t	10.464	4.844	2.160	0.033
DLNCSIUS _{t-1}	6.145	16.696	0.368	0.714
DLNCSIUS _{t-2}	-34.654	17.765	-1.951	0.054
DLNCSIUS _{t-3}	51.972	18.012	2.885	0.005
DLNCSIUS _{t-4}	-53.356	16.678	-3.199	0.002
DLNCSIUS _{t-5}	33.454	12.029	2.781	0.007
DLNCSIUS _{t-6}	-7.773	4.845	-1.604	0.112
DVIX _t	-0.021	0.028	-0.753	0.453

DVIX _{t-1}	0.012	0.030	0.410	0.683
DVIX _{t-2}	0.038	0.029	1.320	0.190
DVIX _{t-3}	0.075	0.028	2.694	0.008
DVIX _{t-4}	0.018	0.029	0.632	0.529
DVIX _{t-5}	0.041	0.025	1.618	0.109
DDUMMY _t	-151.842	60.798	-2.497	0.014
DINTCSIT _{t-1}	29.619	11.248	2.633	0.010
DINTCSIUS _t	3.580	2.782	1.287	0.201
DINTVIX _t	0.091	0.067	1.346	0.181
ECT(-1)	-1.542	0.217	-7.102	0.000
Adjusted R ²	0.365			

Notes: Panel A demonstrates the long-term estimates of ARDL model, and Panel B demonstrates the short-term estimates of ARDL model. BIST100, LNCSITURKEY, LNCSIUS, VIX, DUMMY, INTCSIT, INTCSIUS, and INTVIX refer to monthly log returns of BIST 100 index, log values of consumer sentiment index of Turkey, log values of consumer sentiment index of US, Chicago Board Options Exchange Volatility Index, dummy variable was derived for the COVID-19 outbreak, and integration terms. C is the constant coefficient. ECT represents Error Correction Term.

CONCLUSION

COVID-19, which is one of the most severe pandemics in history, has a major effect on the financial markets and the global economy. It also influences the feelings of individuals and causes a reduction in investor sentiment. This study intends to examine the influence of investor sentiment in Turkey and on the BIST 100 index return between January 2010-January 2021 and investigates if the period covers COVID-19 outbreak performs different relationship. The ARDL methodology is employed to find long and short-run relationships.

Our results demonstrate that, although the proxies of sentiment do not significantly affect the stock market for the entire sample period in the long-run, Turkey's investor sentiment influences BIST 100 index return significantly and positively for the COVID-19 period. This finding supports Bolaman and Mandacı (2014) that show the impact of sentiment on a market return during crises. In the short-run, on the other hand, both domestic and US investor sentiments affect stock market return significantly for the entire sample period. Moreover, the impact of domestic sentiment is even greater during pandemics. The link between US investor sentiment and BIST 100 index return does not change during the COVID-19 period.

This study offers evidence that the sample period could change the influence of investor sentiment on stock market returns. In addition to the financial crises that have been widely studied in the literature, pandemics can also alter the significance of investor sentiment. Moreover, we show that US investor sentiment is transmitted internationally from the US stock market to the Turkish stock market. Therefore, we believe that this study's findings put valuable insight into investors and portfolio managers by confirming the impact of local and international investor sentiment on financial markets and its perseverance during pandemics.

REFERENCES

- Akel, V., and Gazel, S. (2014). Döviz kurları ile BIST sanayi endeksi arasındaki eşbütünlülme ilişkisi: Bir ARDL sınır testi yaklaşımı. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 44, 23-41.
- Baker, M., and Wurgler, J. (2004). A Catering Theory of Dividends. *Journal of Finance*, 59, 1125-1165.
- Baker, M., and Wurgler, J. (2006). Investor sentiment and the cross-section of stock returns. *Journal of Finance*, 61, 1645-1680.
- Barberis, N. and Thaler, R. (2003). A Survey of Behavioral Finance. *Handbook of the Economics of Finance*, 1, 1053-1128.
- Baur, M.N., Quintero, S., and Stevens, E. (1998). The 1986-88 Stock Market: Investor Sentiment or Fundamentals? *Managerial and Decision Economics*, 17, 319-329.
- Bolaman, Ö. and Mandacı, P. (2014). Effect of Investor Sentiment on Stock Markets. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6, 51-64.
- Bremmer, D. (2008). *Consumer Confidence and Stock Prices*. 72nd Annual Meeting of the Midwest Economics Association Hyatt Regency, Chicago, Illinois, www.rose-hulman.edu/~bremmer/professional/bremmer_midwest2008.pdf.
- Brown, W. G., and Cliff, T. M. (2004). Investor Sentiment and the Near-Term Stock Market. *Journal of Empirical Finance*, 11, 1-27.
- Brown, S. J., Goetzmann, W. N., Hiraki, T., Shirishi, N., and Watanabe, M. (2003). *Investor sentiment in Japanese and US daily mutual fund flows* (No. w9470). National Bureau of Economic Research.
- Canbas, S. and Kandir, S.Y. (2007). The Effect of Investor Sentiment on ISE Sector Indices. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22, 219-248.
- Corbet, S. H. Y., Hu, Y., Oxley, L., and Xu, D. (2021). Pandemic-related Financial Market Volatility Spillovers: Evidence from Chinese COVID-19 epicentre. *International Review of Economics and Finance*, 71, 55-81.
- Çağlı, E. C., Ergün, Z. C., and Durukan, M. B. (2020). The causal linkages between investor sentiment and excess returns on Borsa İstanbul. *Borsa Istanbul Review*, 20, 214-223.
- Daccord C, Touilloux B, and Von Garnier C. (2020). Asthma and COPD management during the COVID-19 pandemic. *Rev Med Suisse*, 16, 933-938.
- DeLong, J. Bradford, Shleifer, Andrei, Summers, H. L., and Waldman, J. R. (1990). Noise trader risk in financial markets. *Journal of Political Economy*, 98, 703-738.
- Dickey, D. A. and Fuller, W. A. (1979). Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root. *Journal of the American Statistical Association*, 74, 427-431.
- Dornbusch, R., Park, Y. C. and Claessens, S. (2000). Contagion: How It Spreads and How It Can Be Stopped. *World Bank Research Observer*, 15, 177-197.
- Ergün, Z. C. and Durukan, M. B. (2017). Investor sentiment in the crisis periods: Evidence from Borsa İstanbul. *Journal of Business, Economics and Finance*, 6, 309-317.

- Fisher K L, Statman M. (2003). Consumer confidence and stock returns. *The Journal of Portfolio Management*, 30, 115-127.
- Fisher, K. L., and Statman, M. (2000). Investor sentiment and stock returns. *Financial Analysts Journal*, 56, 16-23.
- Griffith-Jones, S., and Cailloux, J. (1998). *Encouraging the Long Term: Institutional Investors and Emerging Markets*. UNDP Discussion Paper Series, Office of Development Studies, United Nations, New York.
- Jegadeesh, N., and Titman, S. (1993). Returns to Buying Winners and Selling Losers: Implications for Stock Market Efficiency. *Journal of Finance*, 48, 65-91.
- Kothari S.P., and Shanken J. (1997). Book-to-market, dividend yield, and expected market returns: A time-series analysis. *Journal of Financial Economics*, 44, 169-203.
- Lee, C. M. C., Shleifer, A. and Thaler, R.H. (1991). Investor Sentiment and the Closed-End Fund Puzzle. *The Journal of Finance*, 46, 75-109.
- Lemmon, M., and Portniaguina, E. (2006). Consumer Confidence and Asset Prices: Some Empirical Evidence. *Review of Financial Studies*, 19, 1499-1529.
- Olgac, S. and Temizel, F. (2008). The Relationship between Stock Returns and Investor Sentiment: Turkish Case. *TISK Akademi*, 2, 225-239.
- Otoo, M. W. (1999). *Consumer sentiment and the stock market*. Finance and Economics Discussion Series from Board of Governors of the Federal Reserve System, No 1999-60.
- Pesaran, M.H., and Pesaran, B. (1997). *Working with Microfit 4.0*. Camfit Data Ltd, Cambridge.
- Pesaran, M.H., Shin, Y., and Smith, R.J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289-326.
- Rapach, D. E., Strauss, J. K. and Zhou, G. (2013). International stock return predictability: What is the role of the United States? *Journal of Finance*, 68, 1633-62.
- Roy D, Tripathy S, Kar SK. (2020). Study of knowledge, attitude, anxiety and perceived mental healthcare need in Indian population during COVID-19 pandemic. *Asian J Psychiatr*, 51,102083.
- Sarwar, G., and Khan, W. (2017). The effect of US stock market uncertainty on emerging market returns. *Emerging Markets Finance and Trade*, 53, 1-16.
- Schmeling, M. (2009). Investor sentiment and stock returns: Some international evidence. *Journal of Empirical Finance*, 16, 394-408.
- Shi, S., Phillips, P. C. B., and Hurn, S. (2018). Change detection and the causal impact of the yield curve. *Journal of Time Series Analysis*, 39, 966-987.
- Tsai, I. C. (2014). Spillover of fear: Evidence from the stock markets of five developed countries. *International Review of Financial Analysis*, 33, 281-288.
- Uğurlu-Yıldırım, E. (2020). The Impact of COVID-19 Pandemic on the Financial Contagion among Turkey, US, and China Stock Markets. *Journal of Business Research-Turk*, 12, 2764-2773.

- Verma, R., Baklaci, H., and Soydemir, G. (2008). The impact of rational and irrational sentiments of individual and institutional investors on DJIA and S&P500 index returns. *Applied Financial Economics*, 18, 1303-1317.
- Verma, R., and Soydemir, G. (2006). The impact of US individual and institutional investor sentiment on foreign stock market. *Journal of Behavioral Finance*, 7, 128-44.
- Whaley, R. E. (2009). Understanding the VIX. *Journal of Portfolio Management*, 35, 98-105.
- Yang Y, Peng F, Wang R, et al. (2020). The deadly coronaviruses: The 2003 SARS pandemic and the 2020 novel coronavirus epidemic in China. *J Autoimmun*, 109, 102434.
- Zouaoui, M., Nouyrigat, G. and Beer, F. (2011). How Does Investor Sentiment Affect Stock Market Crises? Evidence from Panel Data. *The Financial Review*, 46, 723-747.

ON YEDİNCİ BÖLÜM

Covid-19 Salgınlarının Makroekonomik Etkileri: Ekonometrik Bir Analiz

Gökhan KONAT*

* Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü, ORCID No: 0000-0002-0964-7893, gokhan.konat@inonu.edu.tr

Eda FENDOĞLU*

* Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Uluslararası İşletme Yönetimi Bölümü, ORCID No: 0000-0003-4092-7137 eda.fendoglu@ozal.edu.tr

GİRİŞ

Tarih boyunca insanoğlu gerek bölgesel gerek tüm dünyayı etkileyen ve birçok insanın ölümü ile sonuçlanan farklı salgınlarla karşılaşmış ve mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu salgınlar insanoğlunun yaşamını sürdürmesinde önemli tehditler olarak görülmüştür. Tarihte 1918-1919 yılları arasında İspanyol gribi (H1N1) görülmüş ve yaklaşık 50 milyon insanın ölümü ile sonuçlanmıştır. Daha sonra 1957-1958 yılları arasında Asya gribi (H2N2) denilen salgın görülmüş ve yaklaşık 1,10 milyon insanın ölümü ile sonuçlanmış, 1968-1970 yılları arasında ise Hon Kong gribi (H3N2) görülmüş ve bu da yaklaşık 1 milyon insanın ölümü ile sonuçlanmıştır. 1981 yılında ortaya çıkmış ve hala günümüze kadar süre gelmiş tedavisi olmayan HIV/AIDS virüsü ise 2019 yılı sonu itibarıyla yaklaşık 32,7 milyon insanın ölümüne neden olmuş böylece toplumun normal gelişimini ve tüm bileşenlerini etkileyen bir virüs olmuştur. Çağımızda ise 2019 yılının son aylarında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkması ve bütün dünyayı etkisi altına alması ile küresel bir salgını haline gelen Covid-19 günümüzün en önemli hastalığı haline gelmiştir. Şimdiye kadar tüm dünyada toplam vaka sayısı 140 milyon, iyileşen 79,8 milyon ve vefat sayısı ise 3 milyon kişi olarak belirlenmiştir (Johnson ve Mueller (2002), CDC 1957-1958 Pandemic (H2N2 virus), CDC. 1968 Pandemic (H3N2 virus), UNIADS, 2020. WHO, Covid-19, 2021, Fendoğlu ve Polat, 2020, s. 1). Covid-19 salgını tüm dünyada ekonomi, bankacılık, sağlık, kamu, imalat, enerji, perakende, otomotiv, turizm, ulaşım, teknoloji uzay, lojistik, tarım, gıda v.s. gibi birçok endüstriyi olumsuz anlamda etkilemiştir. Bu olumsuz etkilenmeler sebebiyle işgücü piyasaları da negatif anlamda etkilenerek kısa, orta ve uzun vadede ekonomik, sosyal ve psikolojik birçok sorunun meydana gelmesine sebep olmuştur. Oysaki dünya ekonomisinde 2020 yılında küresel mali krizden bu yana hızlı bir şekilde toparlanma beklenmekteydi. Ancak salgının hızla yayılması ve ölümlerdeki artışlar sebebiyle hükümetler kendi ülkelerindeki sosyo-ekonomik yapıya uygun olarak bir takım karantina tedbirleri aldılar. İşyerleri ve okulların kapatılarak evlerden çalışılmaya başlanması, seyahat ve sokağa çıkma yasakları gibi tedbirler

ekonomik problemlerinde yaşanmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde büyük ölçekli firmalar ve kamu sektörü çalışanları evden çalışmaya teşvik etmişlerdir. İstihdamdaki bu büyük oranlı azalma vasıfsız işgücüdür. Diğer yandan küçük ve orta ölçekli firmalar ise üretimdeki düşüş sebebiyle işten çıkarma çözümüne gitmiş ve bu nedenle önemli boyutlarda işsizlik artışları kaydedilmiştir. Covid-19 tedbirleri içerisinde tüm ülkelerin sınır kapatma uygulamaları turizm, ticaret ve işçi gelirlerinin durmasına neden olarak hem arz hem de talep de bir şoka neden olmuştur. Bu süreçte ülkeler iç ve dış şokları aynı anda yaşamışlardır. Halkın geliri firmaların ise ciroları zarar görmüş, emtia fiyatları da hızla düşüşe geçmiştir. Artan finansman maliyetleri, belirsizliklerdeki yükseliş, dış ticaretin durması, küresel değer zincirlerindeki aksamaların yaşanmasına neden olması sebebiyle üretim gerçekleştirilememiş, yatırım ve üretim düşüşe geçmiştir. Üretimin düşmesi sebebiyle işsizlik artmış ve hanehalkının tüketimi temel ihtiyaçları dışında durma noktasına gelmiştir. Azalan tüketim ile ekonomide daralma yaşanmıştır (Dinçer, 2020, s. 113-120). Üretime bağlı olan tüketim, üretimin düşmesi kontrol altına alınmaması ile enflasyon açığa çıkması kaçınılmaz olmuştur. Covid-19 salgını tüketim alışkanlıklarını da değiştirmiş ve yeni tüketim eğilimine göre hesaplanan enflasyonun birçok ülkede belirlenen resmi enflasyonun üzerinde çıktığı savunulmuştur (Cavallo, 2020).

Literatürdeki son araştırmalar Covid-19 ile işsizlik arasındaki ilişkiyi de desteklemektedir. Curdia (2020) yaptığı çalışmada bu ilişkinin arkasındaki ekonomik sezginin yalnızca Covid-19 nedeniyle hasta olan insanlarla değil, aynı zamanda hane halkı ve işletmeler özellikle gereksiz mallar için daha az harcama yapmaya başladıkça kaçınılmaz olarak iş faaliyetlerini kesintiye uğratan evde kalma ve zorunlu sosyal mesafe politikaları ile de bağlantılı ve hizmetler olduğunu savunmuştur. Literatürdeki ilgili çalışmalar arasında, Bartik ve vd. (2020), işletmelerin çalışan sayısını Ocak ayına göre % 40 azalttığını göstermişlerdir. Coibion ve vd. (2020), Nielsen Homescan panelinde tekrarlanan büyük ölçekli bir hane halkı anketini kullanmışlar ve Covid-19 nedeniyle yaşanan iş kaybının Büyük Durgunluk döneminin tamamından daha fazla olduğunu ve aynı zamanda işgücüne katılımın azaldığını da göstermişlerdir. Kahn vd. (2020), Covid-19 nedeniyle açık iş pozisyonlarındaki çöküşün geniş tabanlı olup tüm ABD eyaletlerini vurduğunu göstermiştir. Shun (2020) Covid-19 işgücü arzının yanı sıra işgücü talebini de azalttığını göstermiştir. Kong ve Prinz (2020), restoran ve bar sınırlamalarının ve zorunlu olmayan iş kapanmalarının işsizlik sigortası taleplerinin belirli bir bölümünü açıklayabileceğini göstermiştir. Bununla birlikte, bu çalışmaların hiçbiri, enflasyon, faiz oranı ve dolayısıyla para politikası gibi diğer faktörlerin kontrol edildiği Covid-19 ile işsizlik arasındaki dinamik ilişkiyi araştırmamışlardır (Yılmazkuday, 2020, s. 2). Dingel ve Neiman (2020), iki Mesleki Bilgi Ağı anketine verilen yanıtlardan elde edilen verileri kullanarak ve işlerin yaklaşık %37'sinin evden yapılabileceğini tahmin etmişlerdir. Yılmazkuday (2020), çalışmada günlük Google eğilimlerinin işsizlik, faiz oranları, enflasyon ve 2019 Covid-19 salgını ile ilgili geleneksel ABD verilerine alternatif olarak kullanılabilceğini göstermiştir. Çalışmada yapısal bir vektör otoregresyon modeli kullanarak hem ulusal hem de ABD eyaletlerinin tümünde Covid-19'un ve buna karşılık gelen ABD işsizliğine ilişkin para politikasının etkilerini araştırmak için kullanılacağını belirtmiştir. İlgili ulusal para politikasının yalnızca belirli eyaletlerde işsizliğin azalmasında başarılı olmuş bazılarında ise işsizlik bu durumdan hiç faydalanamamıştır. Bu da ulusal para politikasının ABD eyaletleri arasında dağılımsal etkileri olduğuna dair ispatlar ortaya koymaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre Covid-19'un ABD'de işsizliği arttırdığı sonucuna varmıştır.

Bu bağlamda bu çalışmada seçilmiş 10 OECD ülkesi için (Almanya, Avusturya, Belçika, İtalya, İspanya, Portekiz, Fransa, Hollanda, Polonya ve İsveç) Covid-19 salgını ile işsizlik ve

enflasyon arasındaki nedensellik ilişkisi sınanmak istenmiştir. Çalışmada öncelikle serilerin Yatay Kesit Bağımlılığı (YKB) incelenmiştir. Çalışmanın sonraki aşamasında ise Konya (2006) tarafından geliştirilen panel nedensellik testi uygulanmıştır. Yüksek derecede küreselleşme nedeniyle, bir ülkeyi etkileyen bir şok diğer ülkeleri de etkileyebilmektedir. Bu nedenle panel nedensellik analizlerinde ülkeler arasındaki YKB'yi dikkate almak oldukça önemlidir.

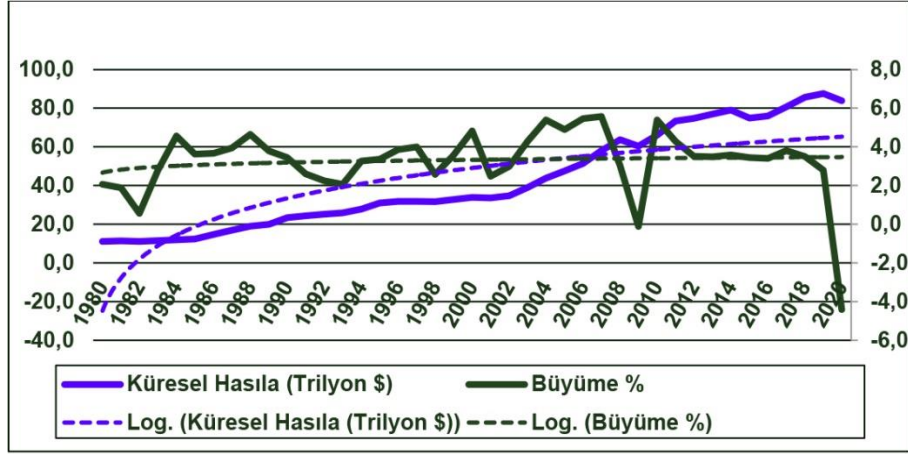
COVID-19 SALGINININDA EKONOMİ, İŞSİZLİK VE ENFLASYON

Dünya Sağlık örgütünün salgın olarak isimlendirdiği 2019 yılının Aralık ayında ortaya çıkıp dünya genelinde 2020 yılının başlarında etkisini gösteren Covid- 19 salgınının farklı boyutlarda dünya ekonomisine etkileri olmuştur (Tablo 1). 2019 yılında %2,8 oranında artan küresel üretimin salgın sürecinde olan 2020 yılında % 4,4 oranında küçülmesi beklenmiştir. Bu oran son kırk yılın (1980 sonrası dönemin) en yüksek oranlı küçülmesi anlamına gelmektedir. 2009 yılında yaşanan küresel finans krizi ile dünya ekonomisi %1 küçülürken, Covid-19 salgınının dünya ekonomisinde çok daha büyük bir etki yarattığı ortaya çıkmıştır (Şekil 1). 2020 yılında dünya nüfusundaki artış ile refah kaybı yaşanmış, mal ihracatında %11,6 gerileme beklenerek küresel mal ihracat hacminin 2,1 trilyon \$, mal ve hizmet ihracat hacminin 3,3 trilyon \$ azalması beklenmiştir. Ayrıca 2020 yılında tüm dünyada büyük bir oranda parasal genişleme yaşanmasına rağmen enflasyonda önemli bir gelişme beklenmemiş, az bir gerileme beklenmiştir. Yine 2020 yılında gelişmiş ülkelerde tüketici enflasyonunun %1,5, gelişmekte olan ülkelerde ise %5 seviyesinde artması beklenmiştir. Tüm dünyanın önemli sorunlarından biri olan işsizlik ise Covid-19 salgını sürecinde de kaçınılmaz bir sorun olmaya devam etmiştir (EBSO Raporu, 2020, s. 15-16).

Tablo 1. 2020 Yılında Dünya Ekonomisi

GÖSTERGE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BÜYÜME HIZI (%)								
Dünya	3,6	3,5	3,3	3,8	3,5	2,8	-4,4	5,2
Gelişmiş ülkeler	2,1	2,3	1,7	2,4	2,2	1,7	-5,8	3,9
ABD	2,5	2,9	1,6	2,4	3,0	2,2	-4,3	3,1
Japonya	0,4	1,2	0,6	1,9	0,3	0,7	-5,3	2,3
Avrupa bölgesi	1,4	2,1	1,9	2,5	1,8	1,3	-8,3	5,2
Almanya	2,2	1,7	2,2	2,5	1,3	0,6	-6,0	4,2
Fransa	1,0	1,1	1,1	2,3	1,8	1,5	-9,8	6,0
İtalya	0,1	0,9	1,1	1,7	0,8	0,3	-10,6	5,2
İngiltere	2,9	2,3	1,8	1,8	1,3	1,5	-9,8	6,0
İspanya	1,4	3,6	3,2	3	2,4	2,0	-12,8	7,2
Gelişmekte olan ülkeler	4,7	4,3	4,6	4,8	4,5	3,7	-3,3	6,0
Çin	7,3	6,9	6,7	6,8	6,7	6,1	1,9	8,2
Rusya federasyonu	0,7	-2,3	0,3	1,6	2,5	1,3	-4,1	2,8
Arjantin	-2,5	2,7	-2,1	2,7	-2,5	-2,1	-11,8	4,9
Brezilya	0,5	-3,6	-3,3	1,1	1,3	1,1	-5,8	2,8
Hindistan	7,4	8	8,2	7,2	6,1	4,2	-10,3	8,8
Türkiye	5,2	6,1	3,2	7,5	2,8	0,9	-5,0	5,0
Küresel Hasıla (Trilyon Dolar)	79,1	74,8	76,0	80,7	85,7	87,6	83,8	91,0
DÜNYA MAL-HİZMET TİCARETİ								
Mal İhracatı (Trilyon Dolar)	18,6	16,2	15,7	17,4	19,1	18,5	16,4	18,2
Mal-Hizmet İhracatı (Trilyon Dolar)	23,8	21,1	20,7	22,9	25,0	24,6	21,3	23,8
Dünya Mal-Hizmet Ticaret Hacmi(%)	3,9	2,8	2,3	5,7	3,9	1,0	-10,4	8,3
İthalat (Değişim %)								
Gelişmiş ülkeler	3,9	4,8	2,4	4,7	3,6	1,7	-11,5	7,3
Gelişmekte olan ülkeler	4,2	-0,9	1,8	7	5,0	-0,6	-9,4	11,0
İhracat(Değişim %)								
Gelişmiş ülkeler	3,9	3,8	1,8	4,7	3,5	1,3	-11,6	7,0
Gelişmekte olan ülkeler	3,2	1,6	3	7,3	4,1	0,9	-7,7	9,5
ENFLASYON (TÜFE) %								
Gelişmiş ülkeler	1,5	1,2	1,0	1,5	1,7	1,5	1,3	1,4
Gelişmekte olan ülkeler	4,7	4,7	4,3	4,4	4,9	5,1	5,0	4,7
Petrol D. Mal fiyatlarının Değişimi(%)	-3,9	-17,6	-1,5	6,4	1,3	0,8	5,6	5,1
Petrol fiyatlarında değişim (%)	-7,5	-47,2	-15,7	23,3	29,4	-10,2	-32,1	12,0
İŞSİZLİK								
Euro bölgesi	11,6	10,9	10,0	9,1	8,2	7,6	8,9	9,1
ABD	6,2	5,9	4,9	4,3	3,9	3,7	8,9	7,3
Çin	4,1	4,1	4,0	3,9	3,8	3,6	3,8	3,6
Japonya	3,6	3,4	3,1	2,8	2,4	2,4	3,3	2,8
Türkiye	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	14,6	12,4

Kaynak: EBSO Raporu, 2020.



Şekil 1. Küresel Hâsıla ve Büyüme (EBSO Raporu, 2020).

Covid-19 salgın döneminde hem tüketicilerin hareketliliğindeki hem sağlık riskleri ve artan ekonomik belirsizlikler nedeniyle ertelenen satın almaların sebep olduğu talep daralması, üretimi doğrudan veya girdi-çıktı bağlantıları ile lojistik zincirlerindeki kopmalar nedeniyle dolaylı yollardan kısıtlayan arz daraltıcı durumlarla birleşmiştir. Bütün dünyada yaşanan bu talep ve arzın birlikte daralması durumu var olan istihdamın korunması bir yana istihdamda önemli düşümlere neden olmuştur (Sayan ve Kaynak, 2020, s. 366).

Küresel olarak 2020 yılında çalışma saatlerinde yaşanan azalma, bölgeler arasında önemli farklılıklar göstererek istihdam kayıplarına neden olmuştur. 2019 yılına göre 2020 yılında toplamda 114 milyon kişi işten çıkarılarak eşi benzeri görülmemiş bir küresel istihdam kayıpları yaşanmıştır. 2020 yılındaki istihdam kayıpları işsizlikten ziyade artan hareketsizliğe dönüşmüştür. Küresel istihdam kayıplarının % 71' ni oluşturan hareketsizlik 81 milyon artmış ve bu da küresel işgücüne katılım oranının 2020 yılında 2,2 puan gerileyerek % 58,7'ye düşmesine neden olmuştur. Küresel işsizlik 2020 yılında 33 milyon artmış, işsizlik oranı 1,1 puan artarak % 6,5 olmuştur (ILO, 2021, s. 1-2).

Covid-19 salgını sürecinde 2020 yılında; Almanya ve Norveç'te istihdam artışı yaşanmış, ABD, Kanada, İspanya, İtalya ve Birleşik Krallıkta önemli ölçüde istihdam kaybı olmuştur. İşsizliğin en yüksek seviyede artış gösterdiği ülkeler Güney Afrika (% 8,3), ABD (% 5,2), Kanada (% 4,1) ve devamında İspanya, Yunanistan ve Hollanda olmuştur (Tablo 2) (EBSO Raporu, 2020, s. 33-35).

Tablo 2. Bazı Ülkelerde İşsizlik Oranları (%)

ÜLKE	1980	1990	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2020-2019
G. Afrika	9,2	18,8	23,0	24,9	25,4	27,1	28,7	37,0	8,3
ABD	7,2	5,6	4,0	9,6	5,3	3,9	3,7	8,9	5,2
Kanada	7,5	8,2	6,8	8,0	6,9	5,8	5,7	9,7	4,1
İspanya	11,0	16,2	13,9	19,9	22,1	15,3	14,1	16,8	2,7
Yunanistan	2,7	7,0	11,4	12,7	24,9	19,3	17,3	19,9	2,6
Hollanda	3,4	5,1	3,7	5,0	6,9	3,8	3,4	5,5	2,1
İsveç	2,7	2,2	6,3	8,6	7,4	6,3	6,8	8,7	1,9
Avusturya	6,1	6,9	6,3	5,2	6,1	5,3	5,2	6,9	1,8
Meksiko	1,2	2,7	2,2	5,3	4,3	3,3	3,5	5,2	1,7
Portekiz	7,8	4,2	3,9	10,8	12,4	7,0	6,5	8,1	1,7
B. Krallık	7,1	7,1	5,5	7,9	5,4	4,1	3,8	5,4	1,6
Brezilya	n/a	n/a	13,9	8,5	8,3	12,3	11,9	13,4	1,4
Arjantin	3,0	7,6	17,1	7,8	6,5	9,2	9,8	11,0	1,2
Almanya	3,4	6,2	8,0	6,9	4,6	3,4	3,1	4,3	1,1
İtalya	7,4	8,9	10,1	8,3	11,9	10,6	9,9	11,0	1,1
Rusya	n/a	n/a	10,6	7,4	5,6	4,8	4,6	5,6	1,0
Japonya	2,0	2,1	4,7	5,1	3,4	2,4	2,4	3,3	0,9
Türkiye	7,2	8,0	6,0	11,1	10,3	11,0	13,7	14,6	0,9
İsviçre	0,2	0,5	1,8	3,5	3,2	2,5	2,3	3,2	0,9
Fransa	6,3	8,4	9,2	9,3	10,4	9,0	8,5	8,9	0,4
G. Kore	5,2	2,5	4,4	3,7	3,6	3,8	3,8	4,1	0,3
Çin	4,9	2,5	3,1	4,1	4,1	3,8	3,6	3,8	0,2

Kaynak: EBSO Raporu, 2020.

Bir ekonomide mal ve hizmetlerin fiyatlarında gözlemlenen sürekli ve genel kapsamlı artışa enflasyon denilmektedir. Günümüzde çoğu merkez bankası enflasyonu kontrol altında tutarak istikrarlı bir yapıya dönüştürmeye, yani fiyat istikrarını sağlamaya çalışmaktadır. Fiyat istikrarının sağlanması insanların yatırım, tüketim ve tasarrufa yönelik kararlarında dikkate almaya gerek duymadıkları ölçüde düşük bir enflasyon oranını ifade ederek bir ülkenin ekonomisine, siyasi ve sosyal yapısına verdiği zararın boyutlarını göstermektedir (TCMB, 2013, s. 1-2). Gelişmiş ülkelerde enflasyon uzun süredir %1-2 seviyelerindeydi. 2008 -2009 krizleri ve 2020 yılı Covid-19 salgını süreçlerinde düşük enflasyonu amaçlamış ülkeler büyük ölçüde parasal genişlemeye gitmişlerdir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu durum popüler hale gelmiş politikalar ile ekonomik birimlerin yüksek enflasyon ile uyumlu yapıda olması enflasyon seviyesinin daha yüksek bir hale gelmesini sağlamaktadır. Yani enflasyon, gelişmekte olan ülkelerde sosyal ve politik bir kavram iken gelişmiş ülkelerde parasal bir kavram olmaktadır. 2020 yılının sonu itibarıyla % 42,2 ile Arjantin, %14 ile Türkiye tüketici enflasyonu yüksek ülkeler olmuştur. 2020 yılında Hindistan dışında diğer ülkelerin enflasyon oranı %3'ün altında kalmıştır (Tablo 3) (EBSO Raporu, 2020, s. 35-36).

Tablo 3. Bazı Ülkelerde Tüketici Enflasyonu

ÜLKE	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ARJANTİN	9,6	10,5			25,7	34,3	54,4	42,2
BREZİLYA	6,9	5,0	9,0	8,7	3,4	3,7	3,8	2,7
KANADA	2,2	1,8	1,1	1,4	1,6	2,2	2,0	0,6
ÇİN	1,8	3,3	1,4	2,0	1,6	2,1	2,3	2,9
FİNLANDIYA	0,8	1,7	-0,2	0,4	0,8	1,2	1,2	0,7
FRANSA	1,9	1,7	0,1	0,3	1,2	2,1	1,2	0,5
ALMANYA	1,9	1,1	0,7	0,4	1,7	1,9	1,5	0,5
YUNANİSTAN	3,5	4,7	-1,1	0,0	1,1	0,8	0,6	-0,6
HİNDİSTAN	4,4	10,5	4,9	4,5	3,6	3,4	3,4	4,9
ENDONEZYA	10,5	5,1	6,4	3,5	3,8	3,2	3,2	2,1
İTALYA	2,2	1,6	0,1	-0,1	1,3	1,2	0,7	0,1
JAPONYA	-0,3	-0,7	0,8	-0,1	0,5	1,0	1,0	-0,1
G. KORE	2,8	2,9	0,7	1,0	1,9	1,5	0,5	0,5
MEKSİKA	4,0	4,2	2,7	2,8	6,0	4,9	3,8	3,4
HOLLANDA	1,5	0,9	0,2	0,1	1,3	1,6	2,5	1,2
POLONYA	2,1	2,6	-0,9	-0,6	2,0	1,6	2,4	3,3
PORTEKİZ	2,1	1,4	0,5	0,6	1,6	1,2	0,9	0,0
RUSYA	12,7	6,8	15,5	7,0	3,7	2,9	4,7	3,2
G. AFRİKA	3,4	4,3	4,6	6,3	5,3	4,6	4,4	3,3
İSPANYA	3,4	1,8	-0,5	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,2
İSVEÇ	0,8	1,9	0,7	1,1	1,9	2,0	1,7	0,8
İSVİÇRE	1,2	0,7	-1,1	-0,4	0,5	0,9	0,6	-0,8
TÜRKİYE	8,2	8,6	7,7	7,8	11,1	16,3	15,7	14,1
B. KRALLIK	2,1	3,3	0,0	0,7	2,7	2,5	1,8	0,8
ABD	3,4	1,6	0,1	1,3	2,1	2,4	1,8	1,5

Kaynak: EBSO Raporu, 2020.

Küresel beklentiler, salgının başladığı bir yıl içinde oldukça belirsizliğini korumaya devam etmektedir. Yeni virüs mutasyonları ve artan insan sayısı, artan aşı kapsamı duyarlılığı arttırmasına rağmen endişelere neden olmaktadır. Ekonomik iyileşmeler, Covid-19 salgınının neden olduğu kesintilerdeki farklılıkları ve politika desteğinin kapsamını yansıtan, ülkeler ve sektörler arasında farklılık göstermektedir. Görünüm, yalnızca virüs ve aşılardan oluşan savaşın sonucu değil, aynı zamanda yüksek belirsizlik altında uygulanan ekonomik politikaların bu benzeri görülmemiş krizin kalıcı hasarını ne kadar etkili bir şekilde sınırlayabileceğine de bağlı olmaktadır. Küresel büyümenin 2021'de % 6, 2022'de % 4,4'e çıkması beklenmektedir. 2021 ve 2022 yılları için ise tahminler, Ekim 2020 World Economic Outlook raporundaki tahminlerden daha güçlü olacağı yönündedir. Yukarı doğru revizyon, birkaç büyük ekonomide ek mali desteği, 2021'in ikinci yarısında beklenen aşı destekli toparlanmayı ve ekonomik faaliyetin bastırılmış hareketliliğe adaptasyonunun devam ettiğini göstermektedir (IMF, 2021a).

IMF'nin Nisan 2021 yılında yayınladığı rapora göre Covid-19 salgını nedeniyle 2020 yılında yaşanan daralmanın önemli politika desteklerinin olmaması halinde 3 kat daha artacağı söz konusu olduğu belirtilmiştir. Raporda, 2020 yılında % 3,3 daralan dünya ekonomisinin bu yıl % 5,5'ten % 6'ya, 2020 yılı için ise % 4,2'den %4,4 olacağı yönünde tahminlerini yenilediği belirtilmiştir. Raporda büyüme ABD için % 6,4, Avro bölgesi için ise % 4,4'e yükseltilmiştir. Rapora göre 2020 yılında %3,5 daraldığı düşünülen ABD ekonomisinin 2021 yılında %5,1'den %6,4' yükseleceği, 2022 yılında ise % 2,5'ten % 3,5'e çıkacağı tahmin edilmiştir. Avro bölgesi için ise 2021 yılında %4,2'den %4,4'e çıkarken, 2022 yılında %3,6'dan %3,8'e çıkacağı tahmin edilmiştir. Ekonomik büyümede 2021 yılında Almanya'nın %3,5'ten %3,6'ya, 2022 yılında %3,1'den %3,4'e çıkacağı, Fransa'nın 2021 yılında % 5,5'ten % 5,8'e, 2022 yılında % 4,1'den %4,2'ye çıkacağı, İtalya'nın 2021 yılında %3'ten %4,2'ye, 2022 yılında % 3,6'dan % 4,7'ye çıkacağı, İspanya'nın 2021 yılında %5,9'dan %6,4'e, 2020 yılında ise % 3,6'dan % 4,7'ye çıkacağı yönünde tahmin edilmiştir.

Raporda yapılan revizyon sonucu gelişmiş ülkelerde büyüme 2021 yılında % 4,3'ten %5,1'e, 2022 yılında ise %3,1'den %3,6'ya yükseldiği belirtilmiştir (Tablo 4) (IMF, 2021a).

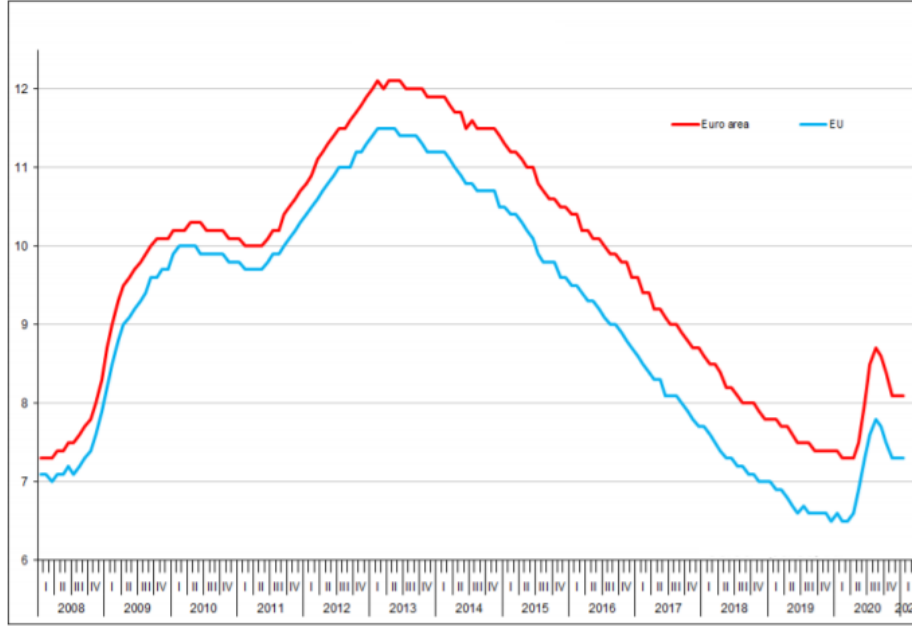
Tablo 4. Avrupa Ekonomileri: Reel GSYİH, Tüketici Fiyatları, Cari Hesap Dengesi ve İşsizlik

	Reel GSYİH			Tüketici Fiyatları			Cari Hesap Dengesi			İşsizlik		
	2020	Tahminler		2020	Tahminler		2020	Tahminler		2020	Tahminler	
		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022
Avrupa	-5.2	4.5	3.9	2.0	3.1	2.7	1.8	2.2	2.1
Gelişmiş Avrupa	-6.8	4.5	4.0	0.4	1.4	1.3	2.2	2.5	2.4	7.1	8.0	7.8
Euro Bölgesi	-6.6	4.4	3.8	0.3	1.4	1.2	2.3	2.8	2.7	7.9	8.7	8.5
Almanya	-4.9	3.6	3.4	0.4	2.2	1.1	7.1	7.6	7.0	4.2	4.4	3.7
Fransa	-8.2	5.8	4.2	0.5	1.1	1.2	-2.3	-2.1	-1.8	8.2	9.1	9.2
İtalya	-8.9	4.2	3.6	-0.1	0.8	0.9	3.6	3.5	3.4	9.1	10.3	11.6
İspanya	-11.0	6.4	4.7	-0.3	1.0	1.3	0.7	1.0	1.9	15.5	16.8	15.8
Hollanda	-3.8	3.5	3.0	1.1	1.4	1.5	10.0	9.0	8.9	3.8	4.9	4.7
Belçika	-6.4	4.0	3.1	0.4	1.7	1.9	-0.7	-0.9	-1.5	5.6	6.8	6.6
Avusturya	-6.6	3.5	4.0	1.4	1.6	1.8	2.3	2.4	2.5	5.3	5.5	5.3
İrlanda	2.5	4.2	4.8	-0.5	1.6	1.9	4.6	7.0	6.9	5.6	6.8	5.7
Portekiz	-7.6	3.9	4.8	-0.1	0.9	1.2	-1.2	-0.6	0.3	6.8	7.7	7.3
Yunanistan	-8.2	3.8	5.0	-1.3	0.2	0.8	-7.4	-6.6	-3.5	16.4	16.6	15.2
Finlandiya	-2.9	2.3	2.5	0.4	1.4	1.5	0.8	1.5	1.4	7.8	8.6	7.9
Slovak Cumhuriyeti	-5.2	4.7	4.4	2.0	1.2	1.9	-0.4	-1.2	-2.0	6.7	7.3	6.7
Litvanya	-0.8	3.2	3.2	1.1	1.5	1.9	7.9	6.2	4.8	8.9	8.4	7.6
Slovenya	-5.5	3.7	4.5	-0.1	0.8	1.5	7.3	6.9	6.6	5.1	5.4	5.0
Lüksemburg	-1.3	4.1	3.6	0.0	0.9	1.8	4.4	4.9	4.9	6.3	6.7	6.4
Letonya	-3.6	3.9	5.2	0.1	2.1	2.2	3.0	0.5	0.2	8.2	7.2	6.7
Estonya	-2.9	3.4	4.2	-0.6	1.8	2.5	-1.0	0.4	-0.5	6.8	7.1	6.5
Kıbrıs	-5.1	3.0	3.9	-1.1	0.5	0.8	-10.3	-8.5	-6.1	7.6	7.5	7.0
Malta	-7.0	4.7	5.6	0.8	1.1	1.4	-0.6	0.2	1.2	4.3	4.3	4.1
Birleşik Krallık	-9.9	5.3	5.1	0.9	1.5	1.9	-3.9	-3.9	-4.0	4.5	6.1	6.1
İsviçre	-3.0	3.5	2.8	-0.7	0.1	0.3	3.8	6.7	7.5	3.1	3.5	3.4
İsveç	-2.8	3.1	3.0	0.7	1.5	1.2	5.2	5.0	4.7	8.3	8.7	8.4
Çek Cumhuriyeti	-5.6	4.2	4.3	3.2	2.3	2.0	3.5	0.9	0.1	2.7	3.4	3.2
Norveç	-0.8	3.9	4.0	1.3	2.2	2.0	2.5	5.4	4.8	4.6	4.3	4.0
Danimarka	-3.3	2.8	2.9	0.3	1.1	1.4	7.9	8.0	7.8	5.6	5.6	5.5
İzlanda	-6.6	3.7	3.6	2.9	3.2	2.5	1.0	1.0	1.7	6.4	6.0	5.0
San Marino	-9.7	4.5	3.4	0.2	0.8	0.9	1.9	1.1	1.1	7.3	6.6	6.4
Gelişen ve Gelişmekte Olan Avrupa	-2.0	4.4	3.9	5.4	6.5	5.4	0.0	0.6	0.4
Rusya	-3.1	3.8	3.8	3.4	4.5	3.4	2.2	3.9	3.3	5.8	5.4	5.0
Türkiye	1.8	6.0	3.5	12.3	13.6	11.8	-5.1	-3.4	-2.2	13.1	12.4	11.0
Polonya	-2.7	3.5	4.5	3.4	3.2	2.5	3.5	2.0	1.3	3.2	4.9	4.5
Romanya	-3.9	6.0	4.8	2.6	2.8	2.1	-5.1	-5.0	-4.7	5.0	4.9	4.9
Ukrayna	-4.2	4.0	3.4	2.7	7.9	6.8	4.3	-2.5	-3.6	9.0	8.6	8.4
Macaristan	-5.0	4.3	5.9	3.3	3.6	3.5	-0.2	-0.4	-0.3	4.1	3.8	3.5
Belarus	-0.9	-0.4	0.8	5.5	6.9	5.5	0.1	-0.3	-1.7	4.1	4.5	4.4
Bulgaristan	-3.8	4.4	4.4	1.2	1.0	2.0	0.1	1.4	1.2	5.2	4.8	4.4
Sırbistan	-1.0	5.0	4.5	1.7	2.2	2.4	-4.3	-5.7	-5.5	13.3	13.0	12.7
Hırvatistan	-9.0	4.7	5.0	0.3	0.7	1.2	-3.5	-2.3	-1.6	9.2	9.4	9.0

Kaynak: IMF, 2021a:35

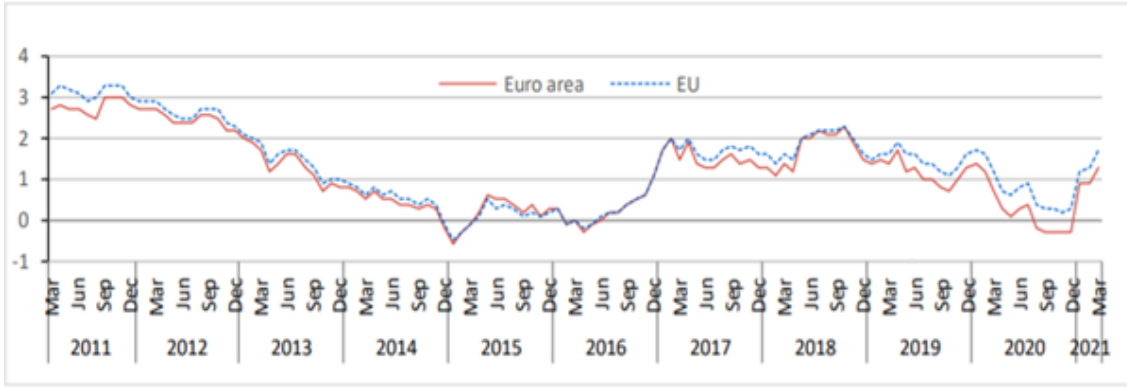
İşgücü piyasasındaki iyileşme, halen yüksek işsizlik ve eksik istihdamla birlikte tamamlanamamıştır. Olağanüstü politika desteğine rağmen (iş tutma programları ve ücret sübvansiyonları dâhil), işsizlik oranları hem gelişmiş hem de gelişmekte olan piyasalarda ve gelişmekte olan ekonomilerde Covid-19 salgını öncesi ortalamalarının yaklaşık yüzde 1½ üzerine çıkmıştır. İşgücüne katılım da düşmüştür. Covid-19 salgını öncesi dönemlere kıyasla ortalama işsizlik oranları artmış ve işgücüne katılım azalmıştır. Covid-19 salgınınun istihdam etkileri işçi grupları arasında son derece eşit olmadığı da tespit edilmiştir (IMF, 2021a).

Eurostat Mart 2021 raporuna göre Ocak 2021'de Euro bölgesinde mevsimsellikten arındırılmış işsizlik oranı Aralık 2020'ye göre sabit iken Ocak 2020'de % 7,4'ten % 8,1'e yükselmiştir. Ocak 2021'de AB işsizlik oranı ise % 7,3'tü ve Aralık 2020'ye göre sabit kalırken Ocak 2020'de % 6,6'ya göre yükselmiştir. 13.282 milyonu Euro bölgesinde olmak üzere AB'de 15.663 milyon erkek ve kadının işsiz olduğunu tahmin etmektedirler. Aralık 2020 ile karşılaştırıldığında işsizlerin sayısı AB'de 29.000, Euro bölgesinde 8.000 arttığı tespit edilmiştir. Ocak 2020 ile karşılaştırıldığında ise AB'de 1.465 milyon, Euro bölgesinde 1.010 milyon artmıştır (Şekil 2) (Eurostat, 2021a).



Şekil 2. İşsizlik Oranları (%) (Eurostat, 2021a).

1990'larda enflasyon hedeflemesi çerçevelerinin benimsenmesi, gelişmiş ekonomilerde merkez bankalarının enflasyon hedefleri etrafında enflasyon beklentilerinin sabitlenmesine yardımcı olmuştur. Covid-19 salgını süresince, piyasa önlemlerinde olduğu gibi, enflasyon beklentilerine ilişkin anket ölçümleri, son zamanlarda biraz artmış olsa da, genel olarak sabit kalmıştır. Eurostat'ın en son yayınlamış olduğu Nisan 2021 raporuna göre, Mart 2021'de Euro bölgesinde yıllık enflasyon %1,3' e kadar AB'de % 1,7'ye kadar yükselmiştir. Euro bölgesi enflasyon oranı Şubat ayında % 0,9'dan Mart 2021'de % 1,3'e yükselmiştir. Bir yıl önce ise bu oran % 0,7 idi. AB yıllık enflasyonu Şubat ayında % 1,3'ten Mart 2021'de % 1,7 olmuştur. Bir yıl önce ise bu oran % 1,2 idi. (Şekil 3) (Eurostat, 2021b).



Şekil 3. Yıllık Enflasyon Oranı (%) (Eurostat, 2021b).

Gelişmiş ekonomiler, son derece düşük borçlanma maliyetlerinden yararlanmaya devam etmekte ve kalıcı bir toparlanma sağlamak için gerektiğinde mali destek sağlama fırsatını kullanabilmektedirler. Dahası, enflasyon beklentileri ve grup genelinde bastırılmış enflasyon baskısı ile para politikasındaki toparlanma sağlam bir şekilde kökleşene kadar uyumlu kalması gerekmektedir. Bu tür politikalar, daha kısıtlı ekonomiler için olumlu yayılmalara da sahip olmasını sağlayacak ve iyileşme aşamasındaki ülkeler arasında farklı politika duruşlarından kaynaklanan yıkıcı portföy değişiklikleri olasılığını azaltacaktır. Yükselen piyasa ekonomileri, borç sürdürülebilirliğinin risk altında olmadığı ve enflasyon beklentilerinin iyi sabitlendiği yerlerde mali ve parasal desteği sürdürmeleri gerekmektedir. 2021- 2022'de beklenen toparlanmaya rağmen, çıktı açıklarının 2022 sonrasına kadar kapanması beklenmemektedir. Negatif çıktı açıkları, enflasyonun 2021-2022 döneminde bastırılmış şekilde kalmasını beklemektedir. Gelişmiş ekonomilerde % 1,5 ile genel olarak merkez bankası hedeflerinin altında kalacağı tahmin edilmektedir. Yükselen piyasa ve gelişmekte olan ekonomiler arasında enflasyon, grubun tarihsel ortalamasının altında olan % 4'ün biraz üzerinde tahmin edilmektedir (IMF, 2021b).

VERİ SETİ ve YÖNTEM

Covid-19 salgını tüm dünyayı etkisi altına almış ve ülkeler açısından farklı iki tür şok meydana getirmiştir. Bunlar sağlık ve ekonomik şoku olarak tanımlanmaktadır. Bu etkilerin araştırılması salgının çıktığı ilk andan itibaren birçok araştırmacı tarafından merak konusu olmuştur. Dolayısıyla bu sağlık krizinin nasıl bir ekonomik krize yol açtığı araştırılmış ve çeşitli ülke grupları için çeşitli ekonomik göstergeler açısından incelenmiştir. Bu salgın ekonomik sektör ve işgücü piyasası üzerinde önemli bir etkiye sahip olmuştur. İşgücü piyasasında, birçok işçi, kilitlenmelerden doğrudan etkilenmiştir.

Bu çalışmada seçilmiş 10 OECD ülkesi için³ (Almanya, Avusturya, Belçika, İtalya, İspanya, Portekiz, Fransa, Hollanda, Polonya ve İsveç) Covid-19 salgını ile işsizlik ve enflasyon arasındaki nedensellik ilişkisi sınanmak istenmektedir. 2020 yılının ilk aylarından itibaren yavaş yavaş dünyayı etkisi altına alan ve vakaların görülmeye başladığı 2020 Mart ayı ile 2021 Mart aylarında raporlanan aylık vaka sayıları dikkate alınmıştır. Makroekonomik değişken olarak ise işsizlik ve enflasyon değişkenleri ele alınarak Covid-19 salgını ile bu iki makroekonomik değişken arasındaki nedensellik ilişkisi ortaya çıkarılmak istenmektedir. Bu bağlamda öncelikle serilerin

³ Konya (2006) nedensellik testi için zaman boyutunun oldukça yüksek olması birim boyutunun daha makul seviyelerde olması gerekmektedir. Fakat Covid-19 salgını 2020 yılının ilk aylarında ortaya çıktığı için aylık veri setinde zaman boyutu arttırılamayacağı için önsel olarak ekonomik açıdan güçlü kabul edilen 10 OECD ülkesi seçilmiştir.

Yatay Kesit Bağımlılığı (YKB) incelenmiştir. Çalışmanın sonraki aşamasında ise Konya (2006) tarafından geliştirilen panel nedensellik testi uygulanmıştır. Yüksek derecede küreselleşme nedeniyle, bir ülkeyi etkileyen bir şok diğer ülkeleri de etkileyebilmektedir. Bu nedenle panel nedensellik analizlerinde ülkeler arasındaki YKB'yi dikkate almak oldukça önemlidir. Ayrıca Konya (2006) nedensellik test prosedüründe panelin heterojen yapı sergilediği yani homojen olduğu varsayılmamakta, bu sebeple her bir birim için ayrı ayrı Granger nedensellik testi gerçekleştirilebilmektedir. Konya (2006) nedensellik analizi neticesinde makroekonomik değişkenlerden enflasyon ile vaka sayıları arasında herhangi bir nedensellik ilişkisine rastlanmamışken, işsizlik ile vaka sayıları arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Yatay Kesit Bağımlılığı

Ülke, birey, firma, hane halkı gibi panel birimlerin herhangi bir birimde meydana gelmiş olabilecek bir şokun diğer birimleri de etkilemesi ihtimaline karşılık bu sınavın gerçekleştirilmesi ve buna uygun testler kullanılması önemli olmaktadır. Aşağıdaki gibi bir panel veri modeli için;

$$y_{it} = \alpha_i + \beta_i' x_{it} + u_{it} \quad i = 1, 2, \dots, N, t = 1, 2, \dots, T \quad (1)$$

Burada u_{it} yatay kesit bağımlılık gösterebilir. İlk olarak Breusch ve Pagan (1980) tarafından yatay kesit bağımlılık sınavı için Lagrange Çarpımı (LM) istatistiği önerilmiştir. Ardından Pesaran (2004) CD_{LM} testini önermiştir. Bu testte temel vurgu birim sayısı olan $N \rightarrow \infty$ için LM_{BP} test istatistiği uygulanabilir olmadığıdır. Yine Pesaran (2004), genel heterojen dinamik modeller ve durağan olmayan modeller de dâhil olmak üzere esnek bir model yapısına izin veren test istatistiği olan CD testini önermiştir. En son ve her durumda kullanılabilen Pesaran vd. (2008) Sapması Düzeltilmiş CD (Bias-Adjusted CD) testini önermişlerdir. Bu testin küçük örneklerde anlamlı sonuçlar verdiğini raporlamışlar ve asimptotik dağılımlarda tutarlı ve güçlü sonuçlar verdiğini ispatlamışlardır. Bias-Adjusted CD test istatistiği;

$$CDLM_{adj} = \sqrt{\frac{2}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \rho_{ij}^2 \frac{(T-K-1)(\hat{\rho}_{ij} - \hat{\rho}_{Tij})}{v_{Tij}} \quad (2)$$

şekindedir. Bu test istatistiği, $CDLM_{adj} \sim N(0,1)$ ile asimptotik olarak standart normal dağılım göstermektedir. Burada $\hat{\rho}_{ij}$ kalıntıların çift yönlü Pearson korelasyon katsayısının örneklem tahminini göstermektedir. Hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır

Yani temel hipotez birimler arası yatay kesit bağımlılığın olmadığı yönünde iken alternatif hipotez yatay kesitsel bağımlılığın var olduğunu ifade etmektedir.

Delta Testi

Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından önerilen eğim homojenliği testi ($\tilde{\Delta}$) temel hipotezinde katsayıların homojenliğini, alternatif hipotezinde ise heterojenliğini sınamaktadır. $\tilde{\Delta}$ testi N ve $T \rightarrow \infty$ için ve hata terimleri normal dağılım sergilediğinde N ve T 'nin nispi genişleme oranlarında herhangi bir kısıtlama olmaksızın geçerliliğe sahip olmaktadır (Ozcan vd. 2017, s. 85). İlk olarak Swamy testinin modifiye edilmiş hali ve sonra $\tilde{\Delta}$ test istatistiği hesaplanmaktadır.

$$\tilde{S} = \sum_{i=1}^N (\hat{\beta}_i - \tilde{\beta}_{ASE})' \frac{x_i' M_T x_i}{\hat{\sigma}_i^2} (\hat{\beta}_i - \tilde{\beta}_{ASE}) \quad (3)$$

Burada β , (1) nolu eşitlikte ki model katsayısı olup, β_i Havuzlanmış EKK ve $\tilde{\beta}_{ASE}$ ise ağırlıklandırılmış sabit etki tahminini vermektedir. M_τ T mertebeli birim matris, $\tilde{\sigma}_i^2$ ise Varyans tahmincisidir. $\tilde{\Delta}$ test istatistiği aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

$$\tilde{\Delta} = \sqrt{N} \left(\frac{N^{-1}\tilde{S} - k}{\sqrt{2k(T-k-1)/T+1}} \right)$$

Ayrıca $\tilde{\Delta} \sim N(0,1)$ 'dir.

Konya (2006) Nedensellik Testi

Konya (2006) tarafından geliştirilen bu test yatay kesitsel bağımlılık gibi eşzamanlı korelasyonları kontrol etmek için Zellner (1962) tarafından geliştirilen görünüşte ilgisiz regresyon (GİR) tahmin yöntemini kullanmaktadır. Ayrıca sonuçları birim kök ve eş bütünleşme özelliklerinden bağımsız olarak sağlam hale getirmek için bootstrap kritik değerleri üretmekte ve Wald testine sahip olduğu için bireysel sonuçlarda sunmaktadır. Yani hem bireysel hem de panelin geneli için sonuçlar elde edilmektedir. Panelin heterojen olduğu varsayımı altında her bir bireysel panel elemanı üzerinde ayrı ayrı Granger nedensellik testi yapmaya olanak tanımaktadır. Bu test tüm panel birimlere ait ortak hipotez gerektirmez ve gecikme sayısının belirlenmesi haricinde başka ön bilgiye ihtiyaç duymamaktadır (Konya, 2006, s. 990). Bu test için kullanılacak SUR yapısı aşağıdaki gibidir:

$$\begin{aligned} Y_{1,t} &= \alpha_{1,1} + \sum_{l=1}^{mly_1} \beta_{1,1,l} Y_{1,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_1} \delta_{1,1,l} X_{1,t-l} + \varepsilon_{1,1,t} \\ Y_{2,t} &= \alpha_{1,2} + \sum_{l=1}^{mly_1} \beta_{1,2,l} Y_{2,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_1} \delta_{1,2,l} X_{2,t-l} + \varepsilon_{1,2,t} \\ &\vdots \\ Y_{N,t} &= \alpha_{1,N} + \sum_{l=1}^{mly_1} \beta_{1,N,l} Y_{N,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_1} \delta_{1,N,l} X_{N,t-l} + \varepsilon_{1,N,t} \end{aligned} \quad (4)$$

$$\begin{aligned} X_{1,t} &= \alpha_{2,1} + \sum_{l=1}^{mly_2} \beta_{2,1,l} Y_{1,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_2} \delta_{2,1,l} X_{1,t-l} + \varepsilon_{2,1,t} \\ X_{2,t} &= \alpha_{2,2} + \sum_{l=1}^{mly_2} \beta_{2,2,l} Y_{2,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_2} \delta_{2,2,l} X_{2,t-l} + \varepsilon_{2,2,t} \\ &\vdots \\ X_{N,t} &= \alpha_{2,N} + \sum_{l=1}^{mly_2} \beta_{2,N,l} Y_{N,t-l} + \sum_{l=1}^{mlx_2} \delta_{2,N,l} X_{N,t-l} + \varepsilon_{2,N,t} \end{aligned} \quad (5)$$

Burada l gecikme uzunluğunu temsil etmektedir. SUR sistem yapısında Granger nedensellik test edilmektedir. Her denklem farklı ülkeye ait olup farklı bir örneklem ile tahmin edilmektedir. Farklı gözlemlerle aynı değişkenler tüm denklemlerde aynıdır. Bireysel regresyonlar arasındaki olası bağlantı yatay kesit bağımlılığı vasıtası ile test edilmektedir.

AMPİRİK SONUÇLAR

Covid-19 salgını nedeni ile meydana gelen ekonomik şoklar çoğu araştırmacının dikkatini çekmiş ve yaklaşık olarak son bir yıldır hayatımızda olan salgının etkilerini sınamak için birçok çalışma yapılmıştır. Vaka sayısı ile enflasyon ve işsizlik oranları arasında nedensellik ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada sonuçlar aşağıdaki gibi raporlanmıştır. Buna göre ilk önce serilerin yatay kesit bağımlılık ve homejenlik sınamaları gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablo 5. Yatay Kesit Bağımlılık ve Homojenlik Test Sonuçları

Test	İstatistik Değeri	Olasılık Değeri
Breusch-Pagan (1980)	198.964	0.000
Pesaran (2004) CD LM	16.229	0.000
Pesaran (2004) CD	2.077	0.019
Sapması Düzeltilmiş Pesaran (2008) CD LM	3.176	0.001
<i>Delta Testi</i>		
Düzeltilmiş $\tilde{\Delta}$	1.989 (0.047)	

Yapılan analizler neticesinde seriler için Yatay kesit bağımlılığın olduğu ve değişkenlerin Delta testi sonuçlarına göre heterojen olduğu görülmektedir. Sonrasında Konya nedensellik sınaması gerçekleştirilmiştir. Bu testte tüm panel birimler için ortak hipoteze ihtiyaç duyulmaz ve birim kök, eşbütünleşme gibi ön bilgi gerektirmeden sınama yapılmaktadır. Sonuçlar Tablo 6 ve Tablo 7'de raporlanmıştır.

Tablo 6. Konya Nedensellik Test Sonuçları

	Ülkeler	Wald İst.	Kritik Değerler			Panel Fisher İst.
H_0 : Covid 19, Enflasyonun nedeni değildir		19.753				
	<i>Almanya</i>	(0.200)	167.361	68.652	39.367	
		19.753	263.804	81.235	46.193	
	<i>Avusturya</i>	(0.496)				
	<i>Belçika</i>	4.721 (0.911)	402.992	149.092	81.925	10.311
	<i>İtalya</i>	0.213 (0.673)	122.919	47.433	29.298	(0.962)
	<i>İspanya</i>	1.399 (0.580)	506.005	155.490	87.517	
	<i>Portekiz</i>	6.037 (0.881)	519.731	181.813	101.526	
	<i>Fransa</i>	0.365 (0.619)	169.549	51.059	28.370	
	<i>Hollanda</i>	1.882 (0.388)	128.776	56.780	31.479	
	Polonya	6.446 (0.782)	120.889	48.990	31.028	
	İsveç	0.007 (0.988)	201.212	83.807	43.518	
H_0 : Enflasyon, Covid 19'un nedeni değildir		11.501	287.820	117.341	79.753	
	<i>Almanya</i>	(0.500)				
		77.993	244.893	106.064	65.345	
	<i>Avusturya</i>	(0.075)				
	<i>Belçika</i>	33.44 (0.216)	293.659	128.432	68.597	20.338
	<i>İtalya</i>	8.624 (0.507)	234.723	99.451	60.860	(0.437)
	<i>İspanya</i>	8.838 (0.356)	177.270	74.514	38.564	
	<i>Portekiz</i>	8.319 (0.378)	210.694	72.786	43.698	
	<i>Fransa</i>	0.000 (1.000)	649.734	261.946	158.638	
	<i>Hollanda</i>	33.538 (0.244)	349.255	134.012	82.627	
	Polonya	1.875 (0.709)	167.808	76.425	44.256	
	İsveç	10.181 (0.401)	243.855	83.233	53.016	

Tablo 7. Konya Nedensellik Test Sonuçları

	Ülkeler	Kritik Değerler				Panel Fisher İst.
		Wald İst.				
<i>H₀: Covid 19, İşsizliğin nedeni değildir</i>	<i>Almanya</i>	33.450 (0.250)	125.859	80.004	62.092	34.601 (0.022)**
	<i>Avusturya</i>	3.040 (0.840)	109.783	66.606	55.726	
	<i>Belçika</i>	55.441 (0.120)	123.490	74.820	58.580	
	<i>İtalya</i>	19.651 (0.450)	934.839	90.823	58.560	
		119.659 (0.060)*	260.505	122.760	67.281	
	<i>İspanya</i>					
	<i>Portekiz</i>	10.571 0.(660)	935.609	127.670	55.514	
		106.369 (0.070)*	892.276	130.571	86.495	
	<i>Fransa</i>					
	<i>Hollanda</i>	55.431 (0.130)	47.962	92.829	62.793	
<i>H₀: İşsizlik Covid 19'un nedeni değildir</i>		75.179 (0.030)**	155.432	61.061	49.758	44.656 (0.001)***
	<i>Polonya</i>					
	<i>İsveç</i>	39.759 (0.250)	326.769	75.604	53.902	
		139.286 (0.070)*	683.588	205.321	98.953	
	<i>Almanya</i>					
	<i>Avusturya</i>	40.532 (0.355)	5362.864	600.268	251.664	
	<i>Belçika</i>	25.826 (0.555)	5738.804	400.904	150.232	
	<i>İtalya</i>	10.651 (0.740)	1616.600	323.221	106.708	
		375.975 (0.060)*	2796.009	441.068	101.413	
	<i>İspanya</i>					
<i>Portekiz</i>	610.961 (0.035)**	1437.875	377.022	104.040		
	131.343 (0.075)*	1519.435	231.024	84.137		
<i>Fransa</i>						
	830.064 (0.010)**	819.699	206.443	86.251		
<i>Hollanda</i>						
	672.868 (0.020)**	3085.640	333.053	128.112		
<i>Polonya</i>						

İsveç	15.452 (0.625)	2022.156	293.322	128.116
-------	----------------	----------	---------	---------

Not: ***,** ve* sırasıyla%1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Durağanlık şartı gerektirmeyen Konya nedensellik analizi gerçekleştirilmiş ve bu test hem panelin geneli için hem de bireysel test sonuçlarını vermektedir. Elde edilen sonuçlara göre enflasyon ve Covid-19 arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi görülmemektedir. Fakat işsizlik ve Covid-19 arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca bireysel olarak İspanya, Fransa ve Polonya ülkeleri için Covid-19 salgınının işsizliğe neden olduğu görülmektedir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Oldukça bulaşıcı özelliğe sahip olan Covid-19 salgınının gerçekte ne kadar ölümcül özelliğe sahip olduğu gibi birçok belirsiz özellikleri ile sürpriz bir şekilde hayatımıza girmiştir. Bu sebeple, tüm dünya devletleri, kilitlemeler, seyahat kısıtlamaları, test ve karantina ve ekonomik paketler gibi acil durum eylemlerini devreye sokmuşlardır. Bu eylemlerin temel amacı, bir yandan hastalığın yayılmasını kontrol altına almak için insanlar arasında sosyal mesafeyi koruyabilmek, diğer yandan da olumsuz ekonomik etkiyi en aza indirebilmektir. Fakat bu eylemler, etkinliklerine ve etkilerine ilişkin ek belirsizliklere neden olmuştur. Örneğin, kilitlenmeler yeni bulaşmaların azaltılmasında etkili olabilese de, ekonomik mesafeyi arttırmış ve böylece milyonlarca insanın işlerine ve gelirlerine zarar vermiştir.

Covid-19 salgını tüm dünya kısa sürede etkisi altına almış ve devletleri sıkı tedbirler almaya itmiştir. Bunlar sosyal mesafe önlemleri, halkı bilinçlendirme programları, test ve karantina politikaları ve ekonomik destek paketleri gibi hükümet eylemleridir. Salgının dünya genelinde bir ekonomik etkisinin olması kaçınılmaz olmaktadır. Bunların başında da işgücü piyasaları gelmektedir. Bu çalışmada Covid-19 salgınının ekonomik etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Dolayısıyla Covid-19 salgınının işsizlik ve enflasyon ile arasındaki nedensellik ilişkisi sınanmak istenmektedir. Salgın 2020 yılının ilk aylarında ortaya çıktığı için veri azlığı sebebiyle seçilmiş belli başlı OECD ülkeleri için sınırlı gözlem sayıları ile Konya (2006) tarafından önerilen nedensellik analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde seriler için Yatay kesit bağımlılığın olduğu ve değişkenlerin Delta testi sonuçlarına göre heterojen olduğu görülmektedir. Ardından durağanlık şartı gerektirmeyen Konya nedensellik analizi gerçekleştirilmiş ve bu test hem panelin geneli için hem de bireysel test sonuçlarını vermektedir. Elde edilen sonuçlara göre enflasyon ve Covid-19 arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi görülmemektedir. Fakat işsizlik ve Covid-19 arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Covid-19 salgınının makroekonomik etkisi, en çok konuşulan ve merak edilen ekonomik etkidir. Özetle, makroekonomik etkiler, ekonomideki 'talep' ve 'arz' şoklarının bir kombinasyonundan kaynaklanmaktadır. Örneğin bu etkiler pandeminin ülkenin GSYİH'si (Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla), işsizlik oranı ve enflasyon oranı gibi makroekonomik toplamlar üzerindeki etkilerine bakılarak özetlenebilir. Örneğin, üretkenlikteki düşüşün (veya Covid-19 pandemisinden etkilenen ülkelerden ithalatta azalmanın) yarattığı hammadde kıtlığı, genel fiyat seviyelerinde (yani enflasyon) bir artışı tetikleyebilir. Ayrıca, ihracata yönelik firmalar veya işletmeler mal ihraç edemediklerinde, ihracat ve ihracat geliri talebi azalacaktır, buna üretim birimlerinin küçülmesi veya işçilerin işten çıkarılması eşlik edebilir. Son aşım onayları ise bu yılın sonlarında salgında geri dönüşe dair umutları artırsa da, virüsün yenilenen dalgaları ve yeni varyantları endişelerin devam etmesine neden olmaktadır. Salgını her yerde kontrol altına almak için güçlü çok taraflı işbirliğine ihtiyaç vardır. Bu tür çabalar, tüm ülkeler için aşılara erişimi

hızlandırmak, aşuların evrensel dağıtımını sağlamaktan geçmektedir. Pek çok ülke, özellikle düşük gelirli gelişmekte olan ekonomiler, salgın sırasında daha da artacak olan krize yüksek borçla girmişlerdir. Küresel topluluğun, bu ülkeler için uluslararası likiditeye yeterli erişimi sağlamak için yakın ilişkili çalışmalara devam etmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Bartik, A. W., Bertrand, M., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T. (2020). *How are small businesses adjusting to COVID-19? Early evidence from a survey* (No. w26989). National Bureau of Economic Research.
- Breusch, T. S. ve Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253.
- Cavallo, A. (2020). Inflation with covid consumption baskets (No. w27352). National Bureau of Economic Research.
- CDC, 1957-1958 Pandemic (H2N2 virus). 2020 (<https://www.cdc.gov/flu/pandemic-resources/1957-1958-pandemic.html>, Erişim Tarihi: 28/11/2020).
- CDC, 1968 Pandemic (H3N2 virus). 2020. (<https://www.cdc.gov/flu/pandemic-resources/1968-pandemic.html> , Erişim Tarihi: 28/11/2020).
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., & Weber, M. (2020). *Labor markets during the COVID-19 crisis: A preliminary view* (No. w27017). National Bureau of Economic Research.
- Curdia, V. (2020). Mitigating COVID-19 effects with conventional monetary policy. *FRBSF Economic Letter*, 9.
- Dinçer, N., N., (2020). Covid-19 Krizinin Dünya Ekonomisi Üzerine Etkileri. Salgın Ekonomisi, Efil Yayınevi, (Edt: Ömer Faruk Çolak). 113-128.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- EBSO Raporu, 2020. Ege Bölgesi Sanayi Odası Raporu. Covid-19 Gölgesinde 2020 Yılı Dünya ve Türkiye Ekonomisi & 2021 Yılından Beklentiler. (http://www.ebo.org.tr/ebsomedia/documents/covid-19-golgesinde-2020-yili-dunya-ve-turkiye-ekonomisi&2021-yilindan-beklentiler_45218664.pdf, Erişim Tarihi: 15/04/2021).
- Eurostat, 2021a. 4 Mart 2021 Raporu. (https://ec.europa.eu/eurostat/documents/portlet_file_entry/2995521/3-04032021-AP-EN.pdf/cb6e5dd6-56c2-2196-16b7-baf811b84a4f, Erişim Tarihi: 15 Nisan 2021).
- Eurostat, 2021b. 16 Nisan 2021 Raporu. (<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563035/2-16042021-AP-EN.pdf/207a1c91-b8b5-4f86-5c66-d0af0a76fa98>, Erişim Tarihi: 17 Nisan 2021).
- Fendoğlu, E., ve Polat, M., A., (2020). Covid-19 Salgını'nın Tarım ve Gıda Endüstrisi Üzerine Etkileri. 13. Uluslararası Güncel Araştırmalarla Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metinleri. 1203-1213.
- Johnson, N. P., & Mueller, J. (2002). Updating the accounts: global mortality of the 1918-1920" Spanish" influenza pandemic. *Bulletin of the History of Medicine*, 105-115.

- ILO, 2021. International Labour Organization. Covid-19 and the World of work. Seventh edition Update estimates and analysis. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf, Erişim Tarihi: 10/04/2021).
- IMF, 2021a. International Monetary Fund, World Economic Outlook Managing Divergent Recoveries. (https://www.elibrary.imf.org/doc/IMF081/29821-9781513575025/29821-9781513575025/Other_formats/Source_PDF/29821-9781513575759.pdf, Erişim Tarihi: 15/04/2021).
- IMF, 2021b. International Monetary Fund, World Economic Outlook Update Policy Support and Vaccines Expected to Lift Activity. (<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/01/26/2021-world-economic-outlook-update>, Erişim Tarihi: 10/04/2021).
- Kahn, L., Lange, F., & Wiczer, D. (2020). Labor Demand in the time of COVID-19: Evidence from vacancy postings and UI claims. *NBER working paper*, (w27061).
- Kong, E., & Prinz, D. (2020). The impact of non-pharmaceutical interventions on unemployment during a pandemic. *Available at SSRN 3581254*.
- Kónya, L., 2006. Exports and growth: Granger causality analysis on OECD countries with a panel data approach. *Economic Modelling*, 23, 978-992.
- Ozcan, C. C., Aslan, M., & Nazlioglu, S. (2017). Economic freedom, economic growth and international tourism for post-communist (transition) countries: A panel causality analysis. *Theoretical & Applied Economics*, 24(2).
- Pesaran, M.H., (2004). General diagnostic tests for cross section dependence in panels. *Cambridge Working Papers in Economics*, No. 0435, Faculty of Economics, University of Cambridge.
- Pesaran, M.H. and Yamagata, T., (2008). Testing slope homogeneity in large panels. *Journal of Econometrics*, 142, 50-93.
- Pesaran, M.H., Ullah, A. and Yamagata, T., (2008). A bias-adjusted LM test of error cross-section independence. *Econometrics Journal*, 11105-127.
- Sayan, S., ve Kaynak, P., (2020). Salgının İşgücü Piyasalarına Etkileri ve Yansımaları. *Salgın Ekonomisi*, Efil Yayınevi, (Edt: Ömer Faruk Çolak). 363-391.
- Shun, S. Y. (2020). Unexpected Shocks to Movement and Job Search: Evidence from COVID-19 Policies in Singapore using Google Data.
- TCMB (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası), 2013. Enflasyon ve Fiyat İstikrarı. (https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/06084069-3751-44a3-ba98-fc5a65b908ba/Enflasyon_FiyatIstikrari.pdf?MOD=AJPERES, Erişim Tarihi: 10/04/2021).
- UNIADS, 2020. (<https://www.unaids.org/en/resources/fact-sheet> , Erişim Tarihi: 28/11/2020).
- WHO, Covid-19. 2020. (<https://covid19.who.int/> (Erişim Tarihi: 01/12/2020).
- Yilmazkuday, H. (2020). Unequal Unemployment Effects of COVID-19 and Monetary Policy across US States.
- Zellner, A., (1962). An efficient method of estimating seemingly unrelated regression equations and tests of aggregation bias. *Journal of the American Statistical Association*, 57, 500-509.

Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri

Covid 19
Pandemisi
İşletme ve
Ekonomi
Alanında

ISBN 978-625-7588-36-2



9 786257 588362