



ISSN: 2717 – 7009

# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

## JOURNAL OF BUSINESS ACADEMY

Cilt / Volume : 5  
Sayı / Issue : 3  
Yıl / Year : 2024



# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

ISSN: 2717-7009

Cilt: 5

Sayı:3

2024

Vol.5

No.3

[www.isakder.org](http://www.isakder.org)

## DERGİ HAKKINDA

İşletme Akademisi Dergisi, İşletme alanındaki profesyonellere akademik katkı sağlayan, sektörel uygulamalara katkı sağlayan teorik ve uygulama arasında köprü olan, İşletme alanlarında ulusal ve uluslararası karşılaştırmaları inceleyen MAKALELER yer almaktadır. İşletme Akademi Dergisi'nin yayın kapsamında Muhasebe, Finansman, Bankacılık, Stratejik Yönetim ve Örgütsel Davranış, Üretim Yönetimi ve Pazarlama, Uluslararası İşletmecilik, Sayısal Yöntemler çalışmaları yer almaktadır.

## ABOUT THIS JOURNAL

The publication of the Journal of Business Academy; there are works that examine the national and international comparisons in the fields of business management, which provide academic contributions to professionals in the business management, and provide a bridge between the theoretical and practical contributions that contribute to sectoral practices.

Journal of Business Academy; publishes double-blind reviewed papers covering issues relevant to: Accounting, Finance and Banking, Strategic Management and Organizational Behaviour, Production Management and Marketing, International Business.

## EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, [editor@isakder.org](mailto:editor@isakder.org)

## İNGİLİZCE DİL EDİTÖRÜ

Prof. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

## ALAN EDİTÖRLERİ

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK, Stratejik Yönetim ve Örgütsel Davranış, Yüksek İhtisas Üniversitesi  
Doç. Dr. Fatma TEMELLİ, Muhasebe, Finansman ve Bankacılık, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi  
Prof. Dr. Ayşe YILDIZ, Sayısal Yöntemler, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Selma MEYDAN UYGUR, Üretim Yönetimi ve Pazarlama, Ankara Hacı Bayram Veli Üniv.

## YAYIN KURULU / BOARD OF EDITORS

Assoc. Prof. Agim MAMUTI, Mother Teresa University, Macedonia  
Prof. Dr. Akyay UYGUR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Ayşe PAMUKÇU, Marmara Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Bora ŞENYİĞİT, King's College, USA  
Prof. Daniela FESCHİYAN, Regional Center for Distance Learning, Bulgaria  
Prof. Dr. Derviş BOZTOSUN, Kayseri Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Fatma PAMUKÇU, Marmara Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Fevzi Serkan ÖZDEMİR, Ankara Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Ganite KURT, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Selma MEYDAN UYGUR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Semra AKSOYLU, Kayseri Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Supriti MISHRA, International Management Institute, India  
Prof. Dr. Şükran GÜNGÖR TANÇ, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Ümmühan ASLAN, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Türkiye  
Prof. Dr. Yıldız ÖZERHAN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Türkiye

## ABSTRACTING & INDEXING

[DRJI | Directory of Research Journals Indexing](#)

[RI-ROOTINDEXING](#)

[ResearchBib – Academic Resource Index](#)

[ISI | International Scientific Indexing](#)

[Eurasian Scientific Journal Index](#)

[SCRIBD](#)

[General Impact Factor](#)

[ICI Index Copernicus International](#)



# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

ISSN: 2717-7009

Cilt: 5

Sayı:3

2024

Vol.5

No.3

[www.isakder.org](http://www.isakder.org)

## Hakem Kurulu

- Prof. Dr. ACAR, Durmuş, Süleyman Demirel Üniversitesi, durmusacar@sdu.edu.tr  
Prof. Dr. AKARÇAY, Vural, İstanbul Ticaret Üniversitesi, vakarcay@ticaret.edu.tr  
Prof. Dr. AKARÇAY ÖĞÜZ, Ayça, Marmara Üniversitesi, aakarçay@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. AKAY, Hüseyin, İzmir Demokrasi Üniversitesi, huseyin.akay@idu.edu.tr  
Prof. Dr. AKDOĞAN, Nalan, Başkent Üniversitesi, nalanakdogan@hotmail.com  
Prof. Dr. AKSOY, Emine Ebru, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, emine.aksoy@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. AKSOYLU, Semra, Kayseri Üniversitesi, aksoylu@kayseri.edu.tr  
Prof. Dr. AKTAŞ, Rafet, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, rafetaktas@gmail.com  
Prof. Dr. AKTEPE, Cemalettin, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, c.aktepe@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ALAGÖZ, Ali, Selçuk Üniversitesi, aalagoz@selcuk.edu.tr  
Prof. Dr. ALKİBAY, Sanem, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, sanem.alkibay@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ALTINÖZ, Mehmet, Hacettepe Üniversitesi, maltinoz@hacettepe.edu.tr  
Prof. Dr. ANIL KESKİN, Duygu, İstanbul Üniversitesi, danil@istanbul.edu.tr  
Prof. Dr. ARIKBOĞA, Dursun, Yeditepe Üniversitesi, dursun.arikboga@yeditepe.edu.tr  
Prof. Dr. ARSLAN, Mehmet, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, mehmet.arslan@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ARSOY, Aylin, Uludağ Üniversitesi, aporoy@uludag.edu.tr  
Prof. Dr. ARZOVA, S. Burak, Marmara Üniversitesi, burakarzova@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ASLAN, Ümmühan, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, uaslan40@gmail.com  
Prof. Dr. ASLAN, Sinan, Marmara Üniversitesi, saslan@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ATAMAN GÖKÇEN, Başak, Marmara Üniversitesi, bataman@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ATILLA, E. Asuman, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, asuman.atilla@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. AYANOĞLU, Yıldız, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, yildiz.ayanoglu@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. AYDINTAN, Belgin, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, belgin.aydintan@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. AYPEK, Nevzat, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, nevzat.aypek@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. AZALTUN, Murat, Yalova Üniversitesi, mazaltun@gmail.com  
Prof. Dr. BALSARI, Çağnur, Dokuz Eylül Üniversitesi, cagnur.kaytmaz@deu.edu.tr  
Prof. Dr. BANAR, Kerim, Anadolu Üniversitesi, kbanar@anadolu.edu.tr  
Prof. Dr. BAŞ, Mehmet, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, mehmet.bas@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. BAŞAR, Ayşe Banu, Anadolu Üniversitesi, abbasar@anadolu.edu.tr  
Prof. Dr. BAŞER, Furkan, Ankara Üniversitesi, furkan.baser@ankara.edu.tr  
Prof. Dr. BAŞCI, Eşref Savaş, Hitit Üniversitesi, esavasbasci@hitit.edu.tr  
Prof. Dr. BEKÇİ, İsmail, Süleyman Demirel Üniversitesi, ismailbekci@sdu.edu.tr  
Prof. Dr. BEZİRCİ, Muhammet, Selçuk Üniversitesi, mbezirci@selcuk.edu.tr  
Prof. Dr. BOYLU, Yasin, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, yasin.boylu@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. BOZDEMİR, Enver, Düzce Üniversitesi, enverbozdemir@duzce.edu.tr  
Prof. Dr. BOZTOSUN, Derviş, Kayseri Üniversitesi, dboztosun@kayseri.edu.tr  
Prof. Dr. BÜYÜKMİRZA, Kamil, Atılım Üniversitesi, kamil.buyukmirza@atilim.edu.tr  
Prof. Dr. CAN, Ahmet Vecdi, Sakarya Üniversitesi, acan@sakarya.edu.tr  
Prof. Dr. CÖMERT, Nuran, Marmara Üniversitesi, nurancomert@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ÇETİN, Ayten, Marmara Üniversitesi, acetin@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ÇITAK, Nermin, Marmara Üniversitesi, ncitak@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ÇİL, Burhan, İstanbul Gelişim Üniversitesi, bcil@gelisim.edu.tr  
Prof. Dr. ÇÜRÜK, Turgut, Çukurova Üniversitesi, tcuruk@cu.edu.tr  
Prof. Dr. DALKILIÇ, Fatih, Dokuz Eylül Üniversitesi, fatih.dalkilic@deu.edu.tr  
Prof. Dr. DEMİREL, Bilge Leyli, Yalova Üniversitesi, bilgeleyli@gmail.com  
Prof. Dr. DERAN, Ali, Tarsus Üniversitesi, alideran@mersin.edu.tr  
Prof. Dr. DOĞAN, Mesut, Bilecik Şeyh Edebali University, mesut.dogan@bilecek.edu.tr  
Prof. Dr. DOĞAN, Selen, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi, sdogan01@ohu.edu.tr



# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

ISSN: 2717-7009

**Cilt: 5**                      **Sayı:3**                      **2024**                      **Vol.5**                      **No.3**

- Prof. Dr. DURAN, Cengiz, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, cengiz.duran@dpu.edu.tr  
Prof. Dr. EKİYOR, Aykut, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, aykut.ekiyor@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ELMACI, Orhan, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, oelmaci@gmail.com  
Prof. Dr. ERCAN, Metin Kamil, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, metin.ercan@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ERDOĞAN, Melih, Anadolu Üniversitesi, merdogan@anadolu.edu.tr  
Prof. Dr. ERDOĞAN, Nurten, Anadolu Üniversitesi, nerdogan@anadolu.edu.tr  
Prof. Dr. ERER, Mert, Marmara Üniversitesi, merer@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ERGÜN, Ülkü, Dokuz Eylül Üniversitesi, ulku.ergun@deu.edu.tr  
Prof. Dr. ERHAN, Deniz Umut, Başkent Üniversitesi, duerhan@baskent.edu.tr  
Prof. Dr. ERSEN CÖMERT, Çağla, Marmara Üniversitesi, caglaersen@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. ERTAŞ, Fatih Coşkun, Atatürk Üniversitesi, fatihcoskun.ertas@atauni.edu.tr  
Prof. Dr. ERYILMAZ, Selami, Gazi Üniversitesi, selamieryilmaz@gazi.edu.tr  
Prof. FESCHİYAN, Daniela, Regional Center for Distance Learning, Bulgaria, d.feschiyan@gmail.com  
Prof. Dr. GÖKSEL, Aykut, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, aykut.goksel@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. GÖKTEN, Soner, Başkent Üniversitesi, sgokten@baskent.edu.tr  
Prof. Dr. GÖNEN, Seçkin, Dokuz Eylül Üniversitesi, seckin.gonen@deu.edu.tr  
Prof. Dr. GÜCENME GENÇOĞLU Ümit, Uludağ Üniversitesi, umitgucenme@uludag.edu.tr  
Prof. Dr. GÜÇER, Evren, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, evren.gucer@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. GÜLCAN, Bilgehan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, bilgehan.gulcan@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. GÜLER, Ender, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ender.guler@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. GÜNEŞ, Recep, Malatya İnönü Üniversitesi, recep.gunes@inonu.edu.tr  
Prof. Dr. GÜNGÖR TANÇ, Şükran, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, sgungor@nevsehir.edu.tr  
Prof. Dr. GÜRDAL, Kadir, Ankara Üniversitesi, kadirgurdal@ankara.edu.tr  
Prof. Dr. GÜVEMLİ, Batuhan, Trakya Üniversitesi, batuhanguvemli@trakya.edu.tr  
Prof. Dr. HALICI, Ali, Başkent Üniversitesi, ahalici@baskent.edu.tr  
Prof. Dr. HASSAN, Azize, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, azize.hassan@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. HATUNOĞLU, Zeynep, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv. zhatunoglu@hotmail.com  
Prof. Dr. KARACA, Süleyman Serdar, Gaziosmanpaşa Üniv., suleymanserdar.karaca@gop.edu.tr  
Prof. Dr. KARACAER, Semra, Hacettepe Üniversitesi, semra@hacettepe.edu.tr  
Prof. Dr. KARABINAR, Selahattin, İstanbul Üniversitesi, selahattin.karabinar@istanbul.edu.tr  
Prof. Dr. KARASİOĞLU, Fehmi, Selçuk Üniversitesi, fehmi@selcuk.edu.tr  
Prof. Dr. KARCIOĞLU, Reşat, Atatürk Üniversitesi, rkarci@atauni.edu.tr  
Prof. Dr. KARDEŞ SELİMOĞLU, Seval, Anadolu Üniversitesi, sselimoglu@anadolu.edu.tr  
Prof. Dr. KARĞIN, Mahmut, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, mahmut.kargin@cbu.edu.tr  
Prof. Dr. KARĞIN, Sibel, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, sibel.kargin@cbu.edu.tr  
Prof. Dr. KESKİN BENLİ, Yasemin, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, yasemin.benli@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. KIYMETLİ ŞEN, İlker, İstanbul Ticaret Üniversitesi, ilksen@ticaret.edu.tr  
Prof. Dr. KIZIL, Cevdet, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, cevdet.kizil@medeniyet.edu.tr  
Prof. Dr. KOÇ, Hakan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, hakan.koc@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. KORKMAZ, Sezer, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, sezer.korkmaz@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. KURT, Ganite, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ganitekurt@gmail.com  
Prof. Dr. KÜÇÜKKOCAOĞLU, Güray, Başkent Üniversitesi, gurayk@baskent.edu.tr  
Prof. Dr. MEYDAN UYGUR, Selma, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, selma.meydan@hbv.edu.tr  
Prof. MISHRA, Supriti, International Management Institute, India, mishrasupriti@imibh.edu.in  
Prof. Dr. ÖNCE, Saime, Anadolu Üniversitesi, sonce@anadolu.edu.tr  
Prof. Dr. ÖNER KAYA, Emine, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, emine.oner@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZBEK, Cevdet Yiğit, Kırklareli Üniversitesi, yigitozbek@klu.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZBİRECİKLİ, Mehmet, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, ozbirecikli@mku.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZDEMİR, Fevzi Serkan, Ankara Üniversitesi, fsozdemir@ankara.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZDEMİR, Serkan, Bursa Teknik Üniversitesi, serkan.ozdemir@btu.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZERHAN, Yıldız, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, yildizozzerhan@gmail.com



# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

ISSN: 2717-7009

Cilt: 5 Sayı:3 2024 Vol.5 No.3

- Prof. Dr. ÖZKAN, Azzem, Erciyes Üniversitesi, azzem@erciyes.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZKUL, Fatma, Bahçeşehir Üniversitesi, fatma.ozkul@eas.bau.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZTÜRK, Erkan, Kırklareli Üniversitesi, erkan.ozturk@klu.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZTÜRK, M. Başaran, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi, mbozturk@ohu.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZTÜRK, Zekai , Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, zekai.ozturk@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ÖZÜDOĞRU, Haşim, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, hasim.ozudogru@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. PAMUKÇU, Ayşe, Marmara Üniversitesi, apamukcu@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. PAMUKÇU, Fatma, Marmara Üniversitesi, fpamukcu@marmara.edu.tr  
Prof. Dr. PELİT, Elbeyi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, elbeyipelit@aku.edu.tr  
Prof. Dr. SAGLAM ARI, Güler, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, guler.saglam@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. SAYAR, A. R. Zafer, Atılım Üniversitesi, zafer.sayar@atilim.edu.tr  
Prof. Dr. SEVİM, Şerafettin, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, serafettin.sevim@dpu.edu.tr  
Prof. Dr. ŞAHBAZ, Ramazan Pars , Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, pars.sahbaz@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. ŞENYİĞİT, Bora, King's College, USA, senyigit@gmail.com  
Prof. Dr. TANSEL ÇETİN, Ayşe, Yalova Üniversitesi, aysetanselcetin@gmail.com  
Prof. Dr. TEKSEN, Ömer, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, omerteksen@mehmetakif.edu.tr  
Prof. Dr. TEKTÜFEKÇİ, Fatma, Dokuz Eylül Üniversitesi, f.tektufekci@deu.edu.tr  
Prof. Dr. TEMİZKAN, Pınar, Osmangazi Üniversitesi, sptemizkan@ogu.edu.tr  
Prof. Dr. TEMİZKAN, Rahman, Osmangazi Üniversitesi, rtemizkan@ogu.edu.tr  
Prof. Dr. TOLON, Metehan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, metehan.tolon@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. TOSUNOĞLU, Nuray, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, nuray.tosunoglu@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. TUNCA ÇALİYURT, Kıymet, Trakya Üniversitesi, kiymetcaliyurt@trakya.edu.tr  
Prof. Dr. TÜRK, Zeynep, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, zeynepturk@osmaniye.edu.tr  
Prof. Dr. UÇMA UYSAL, Tuğba, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, utugba@mu.edu.tr  
Prof. Dr. UĞURLUEL ATAĞAN, Gülşah, Dokuz Eylül Üniversitesi, gulsah.ugurluel@deu.edu.tr  
Prof. Dr. USUL, Hayrettin, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, hayrettin.usul@ikcu.edu.tr  
Prof. Dr. UYAR, Süleyman, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, suyar@akdeniz.edu.tr  
Prof. Dr. UYGUR, Akyay, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, akyay.uygur@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. UZAY, Şaban, Erciyes Üniversitesi, suzay@erciyes.edu.tr  
Prof. DR. YALÇINER, Kürşat, İstanbul Gelişim Üniversitesi, kyalciner@gelisim.edu.tr  
Prof. Dr. YAŞAR, Şebnem, Dokuz Eylül Üniversitesi, sebnem.yasar@deu.edu.tr  
Prof. Dr. YAYLI, Ali, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ali.yayli@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. YAZICIOĞLU, İrfan, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, irfan.yazicioglu@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. YENİCE, Sedat, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, sedat.yenice@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. YILDIZ, Ayşe, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ay.yildiz@hbv.edu.tr  
Prof. Dr. YÜKÇÜ, Süleyman, Dokuz Eylül Üniversitesi, suleyman.yukcu@deu.edu.tr  
Doç. Dr. AYTAŞ, Gonca, Afyon Kocatepe Üniversitesi, kilicgonca@aku.edu.tr  
Doç. Dr. BOZKUŞ KAHYAĞLU, Sezer, İzmir Bakırçay Üniversitesi, sezer.bozkus@bakircay.edu.tr  
Doç. Dr. CANKUL, Duran, Osmangazi Üniversitesi, dcankul@ogu.edu.tr  
Doç. Dr. DEMİRKOL, Ömer Faruk, Harran Üniversitesi, omerfarukd@hotmail.com  
Doç. Dr. DERYA BASKAN, Tuba, Kırıkkale Üniversitesi, tdbaskan@gmail.com  
Doç. Dr. ESERAY, Azize, Kayseri Üniversitesi, esmeray@kayseri.edu.tr  
Doç. Dr. GÜLEÇ, Ömer Faruk, Kırklareli Üniversitesi, omerfarukgulec@klu.edu.tr  
Doç. Dr. GÜMRAH, Abdurrahman, Selçuk Üniversitesi, agumrah@selcuk.edu.tr  
Doç. Dr. GÜNEY, Aysel, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, aysel.guney@bilecik.edu.tr  
Doç. Dr. GÜZEL, Alper, Gazi Üniversitesi, guzel@gazi.edu.tr  
Doç. Dr. KANDİL GÖKER, İ. Elif, Ankara Üniversitesi, egoker@ankara.edu.tr  
Doç. Dr. KAYA, Hatice Pınar, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, pkaya@ahievran.edu.tr  
Doç. Dr. KEVSER, Mustafa, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, mkevser@bandirma.edu.tr  
Doç. Dr. KILLI, Mustafa, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, [mkilli@osmaniye.edu.tr](mailto:mkilli@osmaniye.edu.tr)  
Doç. Dr. KORKMAZ, Ersin, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, ekorkmaz@erzincan.edu.tr  
Assoc. Prof. MAMUTI, Agim, Mother Teresa University, Macedonia, agim.mamuti@unt.edu.mk



# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

ISSN: 2717-7009

---

<b>Cilt: 5</b>	<b>Sayı:3</b>	<b>2024</b>	<b>Vol.5</b>	<b>No.3</b>
----------------	---------------	-------------	--------------	-------------

---

Doç. Dr. OKAN GÖKTEN, Pınar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, pinar.okan@hotmail.com  
Doç. Dr. ÖZCAN, Murat, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, mozcan@ibu.edu.tr  
Doç. Dr. ÖZTÜRK, Mahmut Sami, Süleyman Demirel Üniversitesi, samiozturk@sdu.edu.tr  
Doç. Dr. SERÇEMELİ, Murat, Giresun Üniversitesi, muratsercemeli@gmail.com  
Doç. Dr. SUBAŞI, Şerife, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, serife.subasi@bilecik.edu.tr  
Doç. Dr. SULTANOĞLU, Banu, Bilkent Üniversitesi, sbanu@bilkent.edu.tr  
Doç. Dr. TANÇ, Ahmet, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, atanc@nevsehir.edu.tr  
Doç. Dr. TEMELLİ, Fatma, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, ftemelli@agri.edu.tr  
Doç. Dr. TEMİZ, Hüseyin, Samsun Üniversitesi, huseyin.temiz@samsun.edu.tr  
Doç. Dr. TUĞAY, Osman, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, otugay@mehmetakif.edu.tr  
Doç. Dr. TÜRK, Murat, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, 1.muratturk@gmail.com  
Doç. Dr. YANIK, Oktay, Yüksek İhtisas Üniversitesi, oktayyanik@yiü.edu.tr  
Doç. Dr. YÜKSEL, Filiz, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, filiz.yuksel@dpu.edu.tr  
Dr. Öğr. Üyesi ARSLAN ARAS, İlknur Yüksek İhtisas Üniversitesi, ilknurarslan@yiu.edu.tr  
Dr. Öğr. Üyesi AKIN, Hakan, Yüksek İhtisas Üniversitesi, hakanakin@yiü.edu.tr  
Dr. Öğr. Üyesi GÜNLÜK, Mehmet, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, mehmetgunluk@mu.edu.tr  
Dr. Öğr. Üyesi UYSAL, Bahadır, Kırıkkale Üniversitesi, bahadiruysal@kku.edu.tr



# İŞLETME AKADEMİSİ DERGİSİ

2024, Cilt 5, Sayı 3  
İçindekiler / Contents

## [Araştırma Makalesi](#)

### **Kurumsal Yönetim Algılarının Özel Hastanelerin Rekabet Düzeylerine Etkisi – Ankara İli Örneği**

*The Effect of Corporate Governance Perceptions on the Competitive Levels of Private Hospitals – The Case of Ankara Province*

Önder BAŞ, A. R. Zafer SAYAR  
ss.171-185

## [Araştırma Makalesi](#)

### **Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluşa Etkisi**

*The Effect of Five Factor Model of Personality Traits on Psychological Well-being*

Yasemin KAYA, Seda ÇOLAK  
ss.186-201

## [Araştırma Makalesi](#)

### **Yüksek Öğretim Kurumlarında Sayıştay Denetimlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi**

*Measurement And Evaluation of The Effectiveness of Court of Accounts Audits in Higher Education Institutions*

Ganite KURT, Birgül BOZKURT YAZAR  
ss.202-223

## [Araştırma Makalesi](#)

### **Interpreting Ewom Evaluations Using Ahp And Topsis Methods And Determining The Most Suitable Cyprus Hotel**

*AHP ve TOPSIS Yöntemlerini Kullanarak Ewom Değerlendirmelerinin Yorumlanması ve En Uygun Kıbrıs Otelinin Belirlenmesi*

Erkan AKGÖZ, Bengü Su KARAGÖZ, Mukaddes Nur EL, Beyza AKIN  
ss.224-240

## [Araştırma Makalesi](#)

### **Sağlık Çalışanlarının Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin, Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Kırıkkale Örneği**

*The Effect of Health Workers' Coping Methods With Stress on Their Life Satisfaction and Happiness Levels: Kırıkkale Example*

Nesrin AKCA, Ahmet KAR, Ezgi ERİCE, Şengül EVEN  
ss. 241-259

## [Araştırma Makalesi](#)

### **Kamu İç Denetçilerinin Mesleki Bağımsızlık Algılarının Mesleki Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Üniversiteler Örneği**

*Investigation of the Effect of Public Internal Auditors' Perceptions of Professional Independence on the Perception of Professional Commitment: A Case of Universities*

Arzu YEŞİLTAŞ, Ganite KURT  
ss. 260-291



## Kurumsal Yönetim Algılarının Özel Hastanelerin Rekabet Düzeylerine Etkisi – Ankara İli Örneği

**Önder BAŞ**

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

eposta: [onderbas\\_61@hotmail.com](mailto:onderbas_61@hotmail.com)

Orcid ID : <https://orcid.org/0009-0003-5326-4878>

**Prof. Dr. A. R. Zafer SAYAR**

Atılım Üniversitesi İşletme Fakültesi, eposta: [zafer.sayar@atilim.edu.tr](mailto:zafer.sayar@atilim.edu.tr)

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-2731-8209>

### Özet

Kurumsal yönetim özellikle son yıllarda hızlı bir yayılım göstermiş ve işletmeler için dikkate değer bir noktaya ulaşmıştır. Özellikle dünyada ki büyük işletmelerin finansal raporlarında görülen hatalar ve yanlış bilgiler, kurumsal yönetim konusunda ki dikkatlerin artmasına sebep olmuştur. Rekabet içinde olan özel hastaneler için farklı stratejiler geliştirmek birincil öncelikler arasına girmiştir. Sağlık sektöründe kurumsal yönetim, hastaneler için bir başarı ve güven oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kurumsal yönetim konusundaki yönetici algılarının, özel hastanelerin yaşadıkları rekabet düzeylerine ve stratejilerine etkisini belirlemek ve kurumsal yönetim konusunda farkındalığın artmasına katkı sunmaktır. Çalışma ile Ankara da kurumsal yönetime sahip hastanelerin yöneticileri ile anket yapılmış ve görüşleri alınmıştır. Katılımcılara 20 soruluk bir anket uygulanmış ve sonuçlar analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, kurumsal yönetimin rekabeti olumlu şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç aynı zamanda sağlık sektöründe hizmet üreten özel hastanelerin rekabette etkin olması için kurumsal yönetime sahip olması ve kurumsal yönetimin güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Yönetim, Özel hastane, Rekabet.

**Makale Gönderme Tarihi:** 14.01.2024

**Makale Kabul Tarihi:** 15.07.2024

### Önerilen Atf:

Baş, Ö., Sayar, A.R.Z (2024). Kurumsal Yönetim Algılarının Özel Hastanelerin Rekabet Düzeylerine Etkisi – Ankara İli Örneği, *İşletme Akademisi Dergisi*, 5 (2): 171-185.





## Journal of Business Academy

2024, 5 (3): 171-185

DOI: [10.26677/TR1010.2024.1455](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1455)

Dergi web sayfası: [www.isakder.org](http://www.isakder.org)



### The Effect of Corporate Governance Perceptions on the Competitive Levels of Private Hospitals – The Case of Ankara Province

**Önder BAŞ**

Atılım University Social Sciences Institute Business Administration Department

email: [onderbas\\_61@hotmail.com](mailto:onderbas_61@hotmail.com)

Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0003-5326-4878>

**Prof. Dr. A. R. Zafer SAYAR**

Atılım University Faculty of Business Administration, e-mail: [zafer.sayar@atilim.edu.tr](mailto:zafer.sayar@atilim.edu.tr)

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-2731-8209>

#### Abstract

Corporate governance has spread rapidly, especially in recent years, and has reached a remarkable point for businesses. Errors and misinformation seen especially in the financial reports of large enterprises around the world have led to increased attention on corporate governance. Developing different strategies for private hospitals in competition has become one of the top priorities. Corporate governance in the healthcare sector creates success and trust for hospitals. The aim of this study is to determine the impact of managers' perceptions on corporate governance on the competitive levels and strategies of private hospitals and to contribute to increasing awareness about corporate governance. In the study, a survey was conducted with the managers of hospitals with corporate management in Ankara and their opinions were taken. A 20-question survey was applied to the participants and the results were analyzed. According to the research findings, it has been observed that corporate governance affects competition positively. This result also reveals that private hospitals that provide services in the health sector must have corporate governance and strengthen corporate governance in order to be effective in competition.

**Keywords :** Corporate Governance, Private hospital, Competition

**Received:** 14.01.2024

**Accepted:** 15.07.2024

#### **Suggested Citation:**

Baş, Ö., Sayar, A.R.Z (2024). The Effect of Corporate Governance Perceptions on the Competitive Levels of Private Hospitals – The Case of Ankara Province, *Journal of Business Academy*, 5 (3): 171-185.

## 1. GİRİŞ

Globalleşen dünya da işletmelerin güçlü olması ve büyüebilmesi, rekabet avantajına sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Teknolojinin gelişmesi, dünya da nüfusun ve işletme sayılarının hızla artması işletmeler arasındaki rekabetin de artmasına sebep olmuştur. Her şirketin artan yoğun rekabet ile birlikte yeni stratejiler geliştirmesi gerekliliği de ortaya çıkmıştır. Özellikle son 10 yıl için de işletmelerin önemle üzerinde durduğu kurumsal yönetim hızlı bir gelişim süreci içerisine girmiştir. Kurumsal yönetim ile işletmeler hesap verebilir ve şeffaf bir yapıya bürünmekte, toplum ve devlet tarafından güven veren işletmeler olarak görülmektedir. Önemli yıllar içerisinde artan kurumsal yönetim, işletmeler tarafından daha çok dikkate alınmakta ve bu durum birçok araştırmacının da ilgi alanına girmektedir.

Kurumsal yönetime sahip olan işletmeler, hem toplum hem de devlet tarafından onaylanmakta ve meşruiyet yönünden kabul edilir sayılmaktadırlar. İşletme sayılarının dünyada hızla yükselmesiyle her sektörde yoğun rekabet yaşanmakta ve bu durum daha fazla stratejiye ihtiyaç duyulmasına sebep olmaktadır. İşletmeler hem rekabet etmek hem de yeni stratejiler geliştirmek zorundadırlar. Bu sebeple Kurumsal yönetime sahip olmak bir işletmenin rekabet stratejilerinden biri olarak görülebilmektedir.

Sağlık işletmeleri hizmet sektörünün en önemli alanlarından biri olma özelliğine sahiptir. Toplum yararına ve insan sağlığına direk dokunması açısından önem taşıyan sağlık işletmeleri, insanların daha kaliteli ve güven içinde hizmet almasına katkı sağlamaktadır. İnsan sağlığının özellikle özel hastaneler ile de sağlanıyor olması, bu işletmelerin topluma ve devlete güven vermesi gerekliliğini doğurmaktadır. Bu bakımdan özel hastaneler, daha kaliteli sağlık hizmeti sunma gayreti içine girmekte ve sektörde yoğun rekabet yaşamaktadırlar.

Sağlık işletmeleri ve özellikle özel hastanelerin kurumsal yönetim geçmişleri çok eskiye dayanmasa da, son yıllarda bu konu özel hastanelerin ilgilendiği ve önem verdiği konular arasına girmiştir. Sağlık işletmelerinin de kurumsal yönetim ile daha fazla güven veren ve tercih edilen kuruluşlar olarak görülmesi bu işletmelerin kurumsal yönetime bakışını değiştirmekte ve ilgisini artırmaktadır.

Literatürde yapılan çalışmalar çoğunlukla, kurumsal yönetimin ilkeleri, kurumsal yönetimin işletme karlılığına etkisi üzerine yapılmıştır. Kurumsal yönetimin özellikle özel hastaneler arasındaki rekabete etkisine yönelik literatür de bir boşluk bulunmaktadır. Bu durum çalışmanın yapılma gerekliliğini ortaya koymaktadır.

## 2. KURUMSAL YÖNETİM

Kurumsal Yönetim, genel anlamıyla, kişilerin bir amacı gerçekleştirmek için oluşturdukları birlikteliği ve bu birlikteliği oluşturan toplulukça verilen yetkiye dayanarak yönetme, ona istikamet verme ve onu idare etme anlamına gelmektedir. Bir bilim dalı olan kurumsal yönetimin ana özelliği, birçok disiplin yoluyla gelişmiş bilgilerin harmanlanarak uygulanmasıdır (Mucuk, 1989). Kurumsal Yönetim, genel hatlarıyla bir şirketin üst yönetim kurulları arasında ki dengelerle alakalıdır (Eren, 2005). Bu yönüyle kurumsal yönetim bir kontrol mekanizması

oluşturmakta ve ortaklar, pay sahipleri ve bütün paydaşların haklarının korunmasını sağlamaktadır.

Birçok işletmede çeşitli planlamalar ile kararlar alınır ve belirlenen hedefler gerçekleştirilmeye çalışılır. Tekstil, hastane, sanayi gibi işletmelerin yönetimleri bu kararları uygulamaya koyarlar (Mucuk, 1989). Kurumsal yönetim ile belirlenen hedeflerin doğru orantılı olarak, daha şeffaf bir yönetim meydana getirilmesi amaçlanmaktadır. İşletmelerin toplum tarafından kabul görmesi ve devlet tarafından denetlenmesi kurumsal yönetim ile sağlanabilmektedir. Usulsüzlükler ve özellikle yanlış mali tablo aktarımı yapan şirketler ülke ekonomisi ve imajına zarar vermektedir. Bu anlamda bütün sektörlerde sağlam bir kurumsal yönetim oluşturulması işletmeler için hayati öneme sahiptir.

Genel hatlarıyla Kurumsal Yönetim, işletmenin belirlenen amaçlarına ulaşabilmesi için örgütsel kaynakların düzenli olarak koordinasyonu ve organizasyonu sürecinden oluşmaktadır (Tuncer, 2009). Ayrıca, işletmeler için ekonomik bir amaca yönelik olarak maddi ve manevi kaynakların en iyi şekilde yönetilmesi anlamına gelmektedir (Alpungan O, 1993). İşletme faaliyetleri için hayati öneme sahip olan kurumsal yönetim, sürdürülebilir bir başarının da anahtarı konumundadır.

Daha şeffaf, adil, hesap verilebilir ve sorumluluk sahibi bir yönetime sahip olan işletmelerin birçok yönden üstün olduğu konusunda yaygın bir görüş ortaya çıkmaktadır. Bu avantajı kullanmak isteyen ve devlet denetim ve kontrolleri açısından sorun yaşamak istemeyen ve tüm paydaşların haklarının korunmasını önemseyen işletmelerin sayısı özellikle son yıllarda artış göstermektedir. Yöneticilerin bu sorumlulukla faaliyetlerini yürütmeleri işletmeler için önemli konuların başında gelmektedir.

Bir şirketin kurumsal bir yönetime sahip olması o ülke için de önem taşımaktadır. Ülkenin ekonomisi ve sermayesinin koruma altına alınması, refah seviyesinin yükselmesi, kaynakların etkin kullanılması kurumsal yönetimle sağlanabilmektedir (SPK, 2005). Ayrıca kurumsal yönetim birçok sektörde olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de kurumsallaşmanın anahtarı konumundadır. Şirket üst yönetimlerinin işletmenin tüm paydaşlarının çıkarları ve amaçları doğrultusunda çalışıp çalışmadığı, belirlenen hedeflerin şirket misyonuna uygunluğu, faaliyetlerin doğru yönetilip yönetilmediği, dahilinde yapılıp yapılmadığı, kurumsal yönetimin kapsamındadır (Ülgen & Mirze, 2004). İşletme faaliyetlerini etkileyen yanıyla özellikle büyük işletmeler açısından uygulamaya alınan kurumsal yönetim, işletmelerin rekabetine de konu edilmektedir.

### 3. KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ

Kurumsal Yönetim ilkeleri, şeffaflık, adillik, hesap verilebilirlik ve sorumluluk olmak üzere 4 başlıkta incelenmektedir. İşletmeler için hayati öneme sahip bu ilkelerin kurumsal yönetimle birlikte ifade edilmesi gerekmektedir. İlkelerin uygulanması işletmenin kurumsal bir yönetime sahip olduğunun göstergesidir. Daha yalın bir yönetim anlayışı için gerekli olan ilkeler, işletme yönetim kurullarının sorumluluğundadır.

Bunun yanında işletmelerin kurumsal yönetim ilkeleri uygulamasında devletin koyduğu yasalar ve düzenlemeler etkili olmaktadır. İlkelerin ve şirketlerin ekonomileri üzerinde direk etki eden faaliyetlerin, kurumsal yönetim ilkeleri ile kontrol edildiği gerçeği her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Bunda, dünya çapında faaliyet yürüten bazı büyük şirketlerin usulsüzlükler

sebebiyle batmış olması da etkili olmaktadır. Yaşanan şirket iflasları ve skandallar, kamuoyuna sunulan yanıltıcı beyanlar, dünyada ki birçok işletmenin kurumsal yönetime verdiği önemi arttırmıştır.

**3.1. Şeffaflık:** Bir işletmenin kendi iç bilgilerinin bütün yatırımcı ve hak sahipleri için ulaşılabilirliği olarak ifade edilmiştir (Bushman, 2004). Şeffaflık bir şirketin yatırımcıları açısından değerini de belirlemektedir. İşletme faaliyet raporlarına erişim, verilerin paylaşılması, düzenli rapor paylaşımı şeffaflık ilkesinin gereğidir. Bu ilkeyi benimseyen işletmeler toplum ve devlet gözünde güvenilir kabul edilebilmektedir.

**3.2. Adillik:** Adillik ilkesi genel hatlarıyla işletmenin, ortaklarına, hisse sahiplerine, yönetim kurullarına, müşterilerine ve dolayısıyla tüm paydaşlarına karşı eşit olması ve aynı mesafeyi koruması anlamına gelmektedir. Bu ilke ile işletmelerde daha sağlam bir düzen oluşmakta ve ileride yaşanacak muhtemel sorunların önüne geçilebilmektedir.

**3.3. Hesap Verebilirlik:** Bir işletmenin içinde tarafsız bir karar alma mekanizmalarının olduğunu, yönetim kurullarının denetiminde faaliyet yürütüldüğünü, bütün yönetim kademesinin sorumluluklarının açık şekilde belirtildiğini ve hissedar haklarının korunduğunu ifade etmektedir ( Millstein, 2000 ). İşletmenin her an bütün işleyiş konusunda doğru bilgi aktarımı yapabilmesi ilkenin temel faktörüdür.

**3.4. Sorumluluk:** İşletmenin tüm faaliyetlerinin bulunduğu ülke veya bölgeye uygun yürütülmesi ve o ülkenin değer yargılarını karşılama gerekmektedir. Bu bağlamda tüm yönetim kademesinin, müşterilere ve dolayısıyla işletmenin tüm paydaşlarına karşı sorumluluğu bulunmaktadır ( Tüsiad, 2002)

#### 4. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KURUMSAL YÖNETİM

Kurumsal yönetim özellikle son yıllarda sağlık sektöründe hızlı bir gelişim göstermiştir. Sağlık hizmetlerinde kaynakların verimli kullanımı ve kaliteli hizmet üretimi öne çıkan öğelerdendir. Bu öğeler sağlık hizmetlerinde yönetim kavramını ön plana çıkarmaktadır. Sağlık hizmetlerinin yönetimi, genel olarak kurumsal yönetim ile bağlantılıdır. Hastalar tarafından tercih edilmede başlıca unsur hastaneye duyulan güven seviyesinin yüksek olması ile ilgilidir. Bu bağlamda sağlam bir kurumsal yönetime sahip olmak, hastanenin hizmet kalitesini ve sürdürülebilir başarısını etkilemektedir.

Türkiye'de bazı hastanelerin kurumsal yönetim algıları çeşitli sebeplerden dolayı aksamalar yaşamaktadır. Örneğin bazı özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının veya yöneticilerin hizmetiçi eğitimlerinde ki problemler, bazı hastanelerin yönetimlerinin farklı kurum ve kuruluşların elinde olması veya yönetim organizasyon sorunları kurumsallaşma süreci üzerindeki olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu sorunların çözülmesi hastanelerin verimliliğini ve kurumsal yönetim başarısını etkilemektedir ( Seçim, 2007).

Ayrıca dünyada sağlık hizmetleri konusundaki duyarlılık ve kurumsal yönetim algısı yükselme eğilimindedir. Daha kaliteli ve başarılı hizmet sunma gayreti içinde olan birçok sağlık işletmesi kurumsal yönetime daha fazla önem vermekte ve kaynak ayırmaktadır.

Dünya da Sağlık hizmetlerinin temel felsefelerinden olan güven, hastaların o işletmeyi tercih etme sebebi iken, kurumsal yönetime sahip sağlık işletmeleri toplum tarafından güven duyulan

işletmeler olarak kabul edilmektedir. Kurumsal yönetim açısından hastanelerin iç ve dış müşterileri, yani hastaneyi tercih eden hastalar veya hastane çalışanları tüm paydaşlar arasında sayılmaktadır ( Çoruh, 1996 ).

Sağlık sektöründe hastalara yönelik katılımcı anlayışın benimsenmesi, tüm paydaşların haklarının korunması, sağlık personellerinin örgütsel amaçlara yönlendirilmesi kurumsallaşma sürecinin birer parçası konumundadır. Sağlık hizmetlerinin kurumsal yönetimlerle faaliyet yürütmeleri devlet tarafından takdir edilmelerine ve toplum tarafından da tercih edilmelerine sebep olmaktadır. Ayrıca, Kurumsal yönetime sahip hastanelerin personel verimliliği konusunda başarı sağladığı son yıllarda yapılan çalışmalar ile ortaya konmaktadır. Bunun yanında, özellikle halka açık özel zincir hastaneler de ortaklar ve yönetim kurulları, kurumsal yönetim ile başarı arasında bir bağ kurmaktadır.

## 5. HASTANELERDE KURUMSAL YÖNETİM

Sağlık sektöründe yaşanan reformlarla birlikte sağlık işletmeleri son yıllarda hızlı bir değişim ve gelişim içerisine girmektedirler. Sağlık işletmeleri sunulan sağlık hizmeti ve hizmetin maliyeti bakımından sektörde yoğun rekabet içerisinde bulunmaktadır ( Sayım, 2011 ). Yaşanan rekabet özellikle sağlık yöneticilerinin yeni stratejiler geliştirmesine ve sağlık sektörünün kendini yenileyen bir yapıya bürünmesine sebep olmaktadır.

Sağlık sektörünün önemli aktörlerinden olan özel hastaneler sadece ticari faaliyet yürüten bir işletme olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü hastaneler kamu hizmeti sunmakta ve anayasal bir hak olan sağlık hakkının temin edilmesine katkı sağlamakta, topluma ve devlete karşı sorumluluğu olan işletmeler konumunda bulunmaktadır.

Bunun yanında özel hastanelerin kar amacı güden işletmeler olması dolayısıyla, hastanelerin yönetimleri, o hastanenin işletilmesinde gerekli uyumu sağlamalı ve hizmet üreten bir hastane için belirlenen hedefleri yerine getirmekle yükümlüdürler ( Kavuncubaşı, 2000 ). Sağlık hakkının anayasal bir hak olması dolayısıyla, kurumsal yönetim bakımından hastanelerde paydaş haklarının korunmasının yanında, devlet ve toplum için katma değer yaratılması gerekmektedir ve denetlenebilir bir yapı inşa edilmesi sağlanmalıdır.

## 6. ÖZEL HASTANELER ARASINDAKİ REKABET

İşletmeler arası Rekabet tüketicilerin ve işletmelerin daha iyi ürün veya hizmet sağlaması açısından önem taşımaktadır. Daha iyi hizmet veya ürün sunma gayretinde olan işletmelerin yürüttüğü rekabet stratejileri, müşterilerin sosyal refahını yükseltmekte ve işletmelerin karlılığını artırmaktadır. Sektörün işleyişinde temel parametre olan rekabet, piyasadaki işletmelerin en çok üzerinde durduğu konulardandır. Bunun yanında rekabet, en az maliyetle en fazla kâr elde etmeyi amaçlayan işletmelerin ekonomik verimlilik için başvurduğu bir yol olarak karşımıza çıkmaktadır ( Gaynor; Vogt 1999, Weisbord 1991).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda diğer sektörlerdeki gibi kaynakların kıtlığı rekabeti doğurmaktadır. Ayrıca özel hastanelerin kar amacı güden kuruluşlar olması dolayısıyla rekabet etmeleri kaçınılmazdır. Sağlık hizmetlerinde hastalar açısından önemli iki faktör sunulan hizmetin kalitesi ve maliyetidir. Dolayısıyla özel hastanelerin rekabette bu iki faktörü dikkate alması önemlidir. Ancak bu durum bazı dezavantajlar da yaratabilmektedir. Özel hastanelerde kaliteli hizmet gereklilikleri, verilen sağlık hizmetleri maliyetlerinin yükselmesine sebep

olmaktadır (Morrisey 2001). Ayrıca yaşanan rekabet ile işletmeler birbirlerini gereğinden fazla yıpratabilmektedirler.

Bunun yanında özel hastanelerin yürüttüğü rekabet stratejileri daha iyi hizmet sunma yolunda adımlar atılmasına da sebep olmaktadır. Yaşanan rekabet ile hastane bütçeleri konusunda israf önlenemekte, hasta memnuniyetinin oluşmasına katkılar sunulmakta ve tercih edilme yüzdelerini olumlu etkileyebilmektedir. Bu da daha fazla hasta ve dolayısıyla daha fazla kar anlamına gelmektedir.

Bunun sonucu olarak, Sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel hastaneler arasındaki rekabet, ekonomik açıdan değerlendirildiğinde faydalı sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Bernstein; Gauthier 1998). Sağlık hizmetlerinin sunumu açısından son yıllarda ülkeler farklı stratejiler geliştirmekte ve daha kaliteli hizmet ve hastalar açısından farklı alternatifler için özelleştirme süreçleri yaşamaktadırlar (Normand,1991). Ülkelere göre yürütülen sağlık politikaları, o ülkenin yasaları ile desteklenmekte ve hastaların ihtiyaçlarını karşılar durumu getirilmektedir. Yaşanan özelleştirme süreçleri ve sağlıkta ki talebe yetişebilmek açısından sürekli yeni hastaneler açılmakta ve sektörde yaşanan rekabet katlanarak artmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde yaşanan yoğun rekabet özel hastanelerin yürüttükleri stratejileri geliştirmelerine sebep olmakta ve farklı yeni stratejiler geliştirmelerini gerekli kılmaktadır. Yüksek kar beklentisinde olan bu özel hastaneler personellerine hizmetiçi eğitimler vererek, verimliliği artırmaya çalışmakta ve hastanelerin daha fazla kar getiren bölümlerine yatırım yapmaktadırlar. Bunun sonucu olarak, özel hastane sahipleri, kârı artırma hedefiyle hareket ettiklerinden dolayı, yeni yatırım düşüncesinde öncelikle hastaların beklentilerini ve daha fazla kar getiren alanları dikkate almaktadırlar (Eggleston, 2004).

Özel hastanelerin yaşadığı rekabetin hastaneler açısından birçok nedeni olmasına rağmen yüksek karlılık temel hedeftir. Hastane sayılarının artması, devletin koyduğu kural ve yönetmelikler zaman zaman hastaneleri zorlamakta ve rekabette sorunlar yaşanabilmektedir. Sağlık sektöründe rekabet halinde olan özel hastaneler bir yandan sağlık hizmetleri piyasasının kendine özgü zorluklarıyla, bir yandan da devletin getirdiği bazı sınırlamalarla uğraşmak zorunda kalmaktadırlar (Vita; Sacher 2001). Bu durum daha agresif bir rekabet politikası yürütmelerine sebep olmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde bilgi ve belirsizliklerin olması hizmetlerde aksamalara neden olmakta ve yaşanan sorunlar insan sağlığını direk etkilemektedir (Gaynor; Vogt, 1999). Bu sebeple sağlık hizmetlerinde aksamalar yaşanmaması adına ülkeler ve sağlık tesisleri gerekli önlemleri almak gayreti içindedirler. Hastaneler arası rekabet bu sorunların yaşanmasına da engel olabilmektedir. Rekabet adına yeni stratejiler geliştiren özel hastanelerin son yıllarda üzerinde durduğu konulardan biri de kurumsal yönetime sahip olmaktır. Hastaların hastane tercihinde en önemli faktörlerden olan güven, kurumsal yönetim ile sağlanmaya çalışılmakta ve rakiplere oranla bir fark yaratma gayreti içinde olunmaktadır.

## 7. LİTERATÜR TARAMASI

Bu çalışma kapsamında bir tarama yapılmış, kurumsal yönetim ve sağlık hizmetlerindeki yansımaları incelenmiştir. Literatürde kurumsal yönetim konusunda kurumsal yönetimin önemi, özel ve kamu hastane karşılaştırmaları, özel hastane çalışanlarının kurumsal yönetim algılarının belirlenmesi gibi konularda çalışmalara rastlanmıştır.

Eeckloo K., Herck V. G., Hulle V. C., Vleugels A.'nın (2003) yayınladıkları makalede, Kurumsal Yönetimden Hastane Yönetişimine, Belçika'nın otoritesi, şeffaflığı ve hesap verebilirliği, kar amacı gütmeyen hastanelerin yönetim kurulu ve yönetimleri üzerine bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada yönetim kurullarının karmaşıklığının sorunlar yaratabileceğine ve paydaş haklarının önemine dikkat çekilmiştir.

Çelik'in (2007) yayınlamış olduğu tezinde, kurumsal yönetim modeli olarak paydaş yaklaşımı, kamu ve özel hastane karşılaştırması yapılmıştır. Çalışmada kamu ve özel hastanelerde çalışmakta olan ve iç paydaş olarak kabul edilen hastane çalışanlarına anket uygulanmış ve hastane yönetimlerinin çalışanlarına yaklaşımları değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre özel hastane uygulamalarının paydaş yaklaşımında kamuya göre çok daha başarılı olduğu tespit edilmiştir.

Pamukçu'nun (2011) yayınlanmış olan makalesinde, finansal raporlama ile kamuyu aydınlatma ve şeffaflıkta kurumsal yönetimin önemi üzerine bir araştırma yapılmış ve kurumsal yönetimin Türkiye de gelişmesinde Türk Ticaret Kanununun etkisi dile getirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada şirketlerin kurumsal yönetim düzeylerinin yükselmesinin sermaye piyasalarının gelişmesine de katkı sağlayacağı vurgulanmıştır.

Sayım ve Orhan'ın (2011) yayınladıkları çalışmada, muhasebe kayıt ve istatistik modüllerinin hastanelerde kurumsal yönetim işlevleri açısından değerlendirilmesi ve teorik bir analiz yapılmıştır. Ayrıca, kurumsal yönetim ilkelerinin önemine dikkat çekilmiş ve sağlık kurumlarının bu ilkelere uyarak kurumsallaştıkları belirtilmiştir.

Gürses ve Kılıç'ın (2013) yayınladıkları çalışmada, Sağlıkta Kurumsal Yönetimin Kurumsal İmaj Boyutu, Endüstri: Tanımı, Ölçümü üzerine Ampirik Bir Araştırma yapılmış ve zincir hastanelerin kurumsal imajı araştırılmıştır. Çalışmada kurumsal ismin olumlu bir algı yarattığı ve kurumsal imaj yapısının kaliteli sağlık hizmeti sunmada önemine dikkat çekilmiştir.

Yılmaz ve Kaya'nın (2014) yayınladıkları makale de, kurumsal yönetim ilkelerinin muhasebe etik kurulları ile ilişkisi araştırılmış ve işletmeler de bu ilkeler ve etik kurullarının birleşen ve birbirini destekleyen yönlerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda ilkeler ve muhasebe etik kurulları arasında pozitif bir ilişki olduğu ve birbirini desteklediği tespit edilmiştir.

Sancar'ın (2015) yayınladığı yüksek lisans tezinde, kurumsal yönetim kavramı ve özel hastane çalışanlarının kurumsal yönetim konusuna ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada hastane çalışanlarının, hastanedeki yönetim uygulamalarının kurumsal yönetim uygulamalarına ne derece yakın olduğu konusundaki algılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda eksikliklerin giderilmesi gerekliliğine rağmen, sonuç ortalamasının üzerinde bulunmuş ve hastane uygulamalarının kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlayabilecek bir yapıya gelebileceği tespit edilmiştir.

Burak ve Öztaş'ın (2015) yayınladıkları çalışmada, kurumsal yönetim ilkelerinin muhasebenin temel kavramları açısından değerlendirilmesi yapılmış ve ilkeler ve muhasebe temel kavramları arasında ki ilişkinin tespiti amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda ilkeler ve temel kavramlar arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve birbirleri arasında organik bir bağ olduğu vurgulanmıştır.

Pirozek, Komarkova, Leseticky ve Hajdikova 'nın (2015) yayınladıkları çalışmada çek hastanelerinde kurumsal yönetimden sonraki dönüşüm incelenmiş ve dönüşümün başarısının tespiti amaçlanmıştır. Çalışma bulgularına göre hastane hukuki yapısında bir etki oluşmadığı ancak hastanelerin şekli ne olursa olsun kurumsal yönetim yoluyla yönetilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Aktürk' ün (2021) yılında yayınlanan makalesinde, covid -19 salgınının kurumsal yönetim açısından derlendirilmesi yapılmış ve salgın döneminde ülkedeki şirketlerin gösterdiği katılımı analiz etmek ve şirketlerin hedeflerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma bulgularında birçok işletmenin topluma bağımlılığını sürdürdüğünü ve paydaşlar ve hissedarların çıkarlarını koruma yönünde sorumluluk hedefi geliştirdikleri tespit edilmiştir.

Yapılan taramada kurumsal yönetimin sağlık hizmetlerinde rekabet ile ilişkisi konusunda bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu durum çalışmanın yapılması için temel motivasyon unsurlarından birisi olmuştur.

## 8. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Kurumsal yönetim işletmelerin temel hedefleri arasına girmekte ve önemi her geçen gün artmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kurumsal yönetim konusundaki yönetici algılarının, özel hastanelerin yaşadıkları rekabet düzeylerine ve stratejilerine etkisini belirlemek ve kurumsal yönetim konusunda farkındalığın artmasına katkı sunmaktır.

## 9. YÖNTEM

Çalışma da hastane yöneticileri, müdür ve müdür yardımcılara 20 soruluk bir anket uygulanmıştır. Veriler online anket yöntemiyle toplanmış ve özgün anket soruları oluşturulmuştur. Ankete katılım, gönüllülük esasına göre yapılmıştır.

### 9.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışma Ankara da kurumsal yönetime sahip 4 özel hastane personeline yapılmıştır. Bu Çalışma hastane yöneticileri, müdür ve müdür yardımcılarında oluşan toplam da 100 kişi ile paylaşılmış ve 65 kişinin cevabı alınmıştır.

Arzu edilen seviyede duyarlılık ve güvenilirliği oluşturan örnek yığındaki birim sayısına göre,

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq}$$

şeklinde ifade edilmektedir (Yamane,2001). Burada N birim sayısını, z arzu edilen güvenilirlik düzeyi açısından standart normal dağılımdaki kritik değeri, d duyarlılığı ve pq varyansı ifade etmektedir.

Çalışmanın kısıtları göz önüne alındığında, örneklem çapının %95 güvenilirlik ve %7,5 duyarlılıkla belirlenmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu veriler ışığında örneklem çapı 63 kişi olarak belirlenebilmektedir.



**Tablo 1.** Çalışmada yer verilen Rekabet değişkeni ve Kurumsal Yönetim değişkeni için Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları

	Madde Sayısı	Cronbah's Alpha
Rekabet değişkeni	4	0,911
Kurumsal Yönetim değişkeni	5	0,878

Çalışma sonuçları ışığında yer verilen Rekabet değişkeni ve Kurumsal Yönetim değişkeninin güvenilirlikleri yüksek güvenilirliğe sahip, şekilde ortaya çıkmaktadır. Cronbah's Alpha katsayıları 0 ile 1 arasında değişmektedir ve çalışmada katsayıların 1' e yakın olması çalışmanın yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

## 9.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, zaman ve ekonomik kısıtlamalardan dolayı Ankara da faaliyet gösteren 4 özel hastane için yapılmıştır. Zaman sınırı içinde mümkün olan en fazla katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. İlerleyen çalışmalar Türkiye'nin tümünde veya farklı illerde farklı örneklemeler üzerinden yapılabilir.

## 10. HİPOTEZLER

**H1:** Kurumsal yönetim algısı ile rekabet algısı arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

**H2:** Kurumsal yönetim algısı rekabet algısını pozitif yönde etkiler.

Çalışma da, kurumsal yönetim ve rekabet arasında ki ilişkinin tespiti için korelasyon analizi yapılmıştır ve bu ana hipotezi oluşturmaktadır, bunun yanında kurumsal yönetimin rekabete etkisi için ise, regresyon analizi yapılmıştır.

## 11. BULGULAR

**Tablo 2.** Ankete Katılan Bireylerin Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımı

Kullanıcıların Demografik Özellikleri	Sayı	Yüzde	
Cinsiyet	Erkek	20	30,8
	Kadın	45	69,2
Yaş Grubu	20-29 Yaş	25	38,5
	30-39 Yaş	24	36,9
	40-49 Yaş	12	18,5
	50-59 Yaş	3	4,6
	60+ Yaş	1	1,5
Medeni Durum	Evli	44	67,7
	Bekar	21	32,3
	Lise	8	12,3

Eğitim	Ön lisans	14	21,5
	Lisans	30	46,2
	Yüksek lisans	10	15,4
	Doktora	3	4,6
Görev	Yönetici	37	56,9
	Diğer	28	43,1
Çalıştığı Hastanede Görev Süresi	1-5 Yıl	40	61,5
	6-10 Yıl	11	16,9
	11-15 Yıl	10	15,4
	16-20 Yıl	1	1,5
	21-25 Yıl	3	4,6
Kurumsal Yönetim Eğitimi Alma Durumu	Evet	31	47,7
	Hayır	34	52,3
Hastanenin Kurumsal Yönetim Faaliyet Yılı	1-5 Yıl	38	58,5
	6-10 Yıl	16	24,6
	11-20 Yıl	11	16,9
	Toplam	65	100,0

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyet durumu bakımından %30,8'erkek ve, %69,2' kadın olduğu, yaş grubu bakımından en büyük yığılmanın %38,5 ile 20-29 Yaş grubunda, en az yığılmanın %1,6 ile 60+ Yaş grubunda olduğu; medeni durum bakımından %67,7'sinin evli olduğu, %32,3'ünün bekar olduğu; Eğitim seviyesi bakımından en büyük yığılmanın %46,2 ile lisans eğitimine sahip olanlarda, en az yığılmanın da %4,6b ile doktora eğitimine sahip olanlarda olduğu; görev durumu bakımından %56,9'unun yönetici, %43,1'inin Diğer görevlerde olduğu; Çalıştığı hastanede görev süresi bakımından en büyük yığılmanın %61,5 ile 1-5 Yıl grubunda, en az yığılmanın %1,5 ile 16-20 Yıl grubunda olduğu; kurumsal yönetim eğitimi alma durumu bakımından %47,7'sinin eğitim aldığı, %52,3'ünün almadığı ve görev yaptıkları hastanelerin kurumsal yönetim faaliyet yılı durumu bakımından %58,5'inin 1-5 yıl, %24,6'sının 6-10 yıl ve %16,9'unun 11-20 yıl süreye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 3.** Kurumsal Yönetim değişkeni ile Rekabet değişkeni ilişkisini ortaya koyan Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kurumsal Yönetim	Rekabet
Kurumsal Yönetim	Korelasyon Katsayısı	1	,722**
	p		0,000
Rekabet	Korelasyon Katsayısı	,722**	1
	p	0,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

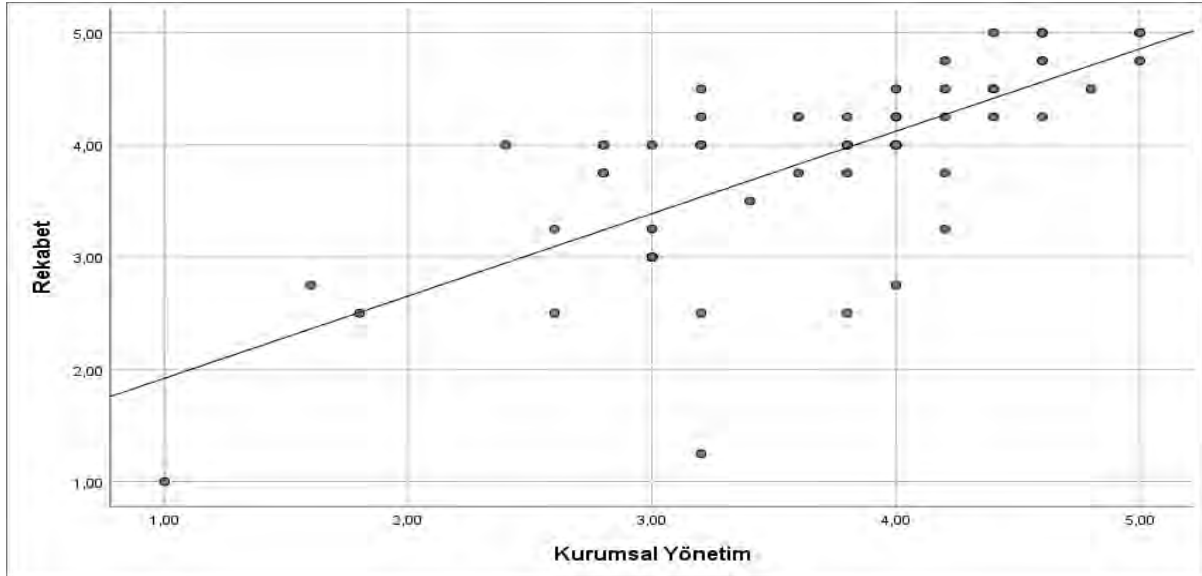
Kurumsal Yönetim değişkeni ile Rekabet değişkeni ilişkisi açısından korelasyon katsayıları istatistiksel yönden anlamlı olarak tespit edilmiştir. Bu iki değişkende pozitif tarafta bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında, ikisi açısından pozitif ilişkinin ortaya konması, birbirlerini etkilediklerini ve bunun sonucunda değişkenlerden birinde artma olduğunda diğer değişkende de artma olması beklenmektedir. Elde edilen bulgulara göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.** Kurumsal Yönetim Değişkeni İle Rekabet Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	1,187		3,566	0,001
Kurumsal Yönetim	0,734	0,722	8,287	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	P
0,722	0,522	0,514	68,668	0

Çalışma için uygulanan ANOVA testi açısından, model istatistiksel olarak anlamlı olarak ortaya konmaktadır. Bunun yanında modelin ortaya konma katsayısı (düzeltilmiş) 0,514 olarak hesaplanmaktadır. Bu açıdan Rekabet değişkenindeki değişkenliğin %51,4'ü doğrusal regresyon modeli yoluyla Kurumsal Yönetim değişkeni tarafından ortaya konmaktadır. Bu değişkenler açısından pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu da iki değişkenin birbirini etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, yapılan student-t testine göre her iki katsayı da istatistiksel açıdan anlamlı ortaya konmaktadır. Bu bilgiler ışığında regresyon doğrusunun tahmini,

(Rekabet) = 1,187+ 0,734 (Kurumsal Yönetim) Olarak elde edilmektedir. Standart regresyon katsayısına göre Kurumsal Yönetim değişkeninde oluşan 1 br artışın Rekabet değişkeninde, 722 br artışa neden olması beklenmektedir. Buna ek olarak Grafik 1'de gösterilen, saçılım grafiği ile bu iki değişkenler arasında pozitif yönlü doğrusal ilişki görsel olarak ortaya sunulmaktadır.

**Grafik 1:** Kurumsal Yönetim Algısı ile Rekabet Algısı İçin Saçılım Grafiği

Elde edilen bulgulara göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

## 12. SONUÇ ve ÖNERİLER

Kurumsal yönetim dünyada büyük işletmelerde yaşanan skandallar ve yanlış finansal bilgi aktarımlarından dolayı hızlı bir şekilde yayılım göstermiştir. İşletmelerin hesap verebilir ve şeffaf bir yapıya bürünmesi hem toplum hem de devlet için önem taşımaktadır. İşletmelerin başarı elde edebilmesi ve bu başarılarını sürdürebilmesi için güven veren kuruluşlar olması gerekmektedir. Kurumsal yönetim, özellikle sağlık hizmetlerinde de yayıldığı günden beri yükselen değer olarak dikkatleri çekmektedir. Sağlık işletmelerinde daha kaliteli hizmet sunma, rekabet üstünlüğü elde etme ve dolayısıyla tercih edilme yüzdelilerinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan kurumsal yönetime sahip işletme, tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık işletmelerinde de bir katma değer yaratmakta ve güven veren işletme imajı çizmektedir.

Sağlık işletmeleri kurumsal yönetim ile rekabette fark yaratmaya ve hasta tercihlerine yön verebilmeyi hedeflemektedirler. Sağlık hizmeti sunan özel hastanelerin şüphesiz ki birincil hedefleri yüksek kar elde etme arzularıdır. Bu hedeflere ulaşmak için yürütülen stratejiler sürekli gelişmekte ve her geçen gün yeni stratejiler ortaya çıkmaktadır. Kurumsal yönetim işletmeler ve özellikle sağlık işletmeleri için yeni bir strateji ve fark yaratma aracı olarak görülebilmektedir.

Bu çalışma da, kurumsal yönetim konusundaki yönetici algılarının, özel hastanelerin yaşadıkları rekabet düzeylerine ve stratejilerine etkisini belirlemek amaçlanmış ve çalışma bulgularında kurumsal yönetim değişkeni ile rekabet değişkeni arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş ve ana hipotez olan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca çalışmada iki değişkenin birbirini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonucun yanında sağlık işletmelerinin sektörde öncü kuruluş olmaları ve rekabette fark yaratmaları için kurumsal yönetime yatırım yapmaları ve verilen önemin artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada araştırma yapılan 4 özel hastanenin kurumsal yönetim konusunda kendilerini geliştirdikleri ve bu sayede sağlık turizminde bilinirliklerinin arttığı konusunda görüşler ortaya çıkmıştır. Sağlıkta yaşanan reformlar ile kurumsal yönetimin sağlık işletmeleri için öneminin daha da artacağı ve bir rekabet aracı olarak görüleceği düşünülmektedir. Özel hastanelerde yaşanan rekabetin sağlık hizmetlerinin sunumunda hizmet kalitesini yükseltmesi sebebiyle, hastanelerin rekabette etkin olduğu görülen kurumsal yönetime daha fazla önem vereceği ve kurumsal yönetimin ilerleyen yıllarda birçok sağlık işletmesinde uygulanacağı da öngörülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aktürk B.E. (2021). Covid-19 salgınının kurumsal yönetim açısından değerlendirilmesi. *International journal of social, humanities and administrative sciences*. 7 (44). 2630-6417.
- Alpungan, O. (2003). *İşletme Ekonomisi Yönetimi*. İstanbul : Beta Basın Yayım Dağıtım.
- Bernstein, Amy B. ve Anne K. Gauthier; ( 1998 ). "Defining Competition in Markets: Why and Who?", *HSR: Health Service Research*, No. 5, pp. 1421-1438.
- Burak E. & Öztaş S. (2015). Kurumsal yönetim ilkelerinin muhasebenin temel kavramları açısından değerlendirilmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 2146-3417.
- Bushman, R. M., Piotroski, J D. ve Smith, A.J. (2004). What determines corporate transparency? *Journal of Accounting Research*, (42), 207252.
- Çelik, E. (2007). Kurumsal Yönetim Modeli Olarak Paydaş Yaklaşımı: Kamu ve Özel Hastane Karşılaştırması. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoruh, M. (1996). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde TKY, Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde TKY Sempozyumu, Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları, s.24.
- Eeckloo K. & Herck V. G. & Hulle V. C. & Vleugels A.'nın (2003). From Corporate Governance To Hospital Governance. Authority, transparency and accountability of Belgian non-profit hospitals' board and management. *Health Policy* 68, 1-15
- Eggleston, K. (2004). "Competition, Altruism and Provider Payment", Department of Economics Tufts University, Medford, pp.- 1-15. [www.asetufts.edu/econ](http://www.asetufts.edu/econ). E.T.
- Eren, E. (2005). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul : Beta Yayınları.
- Gaynor, M. & William B. Vogt; (1999). "Antitrust and Competition in Health Care Markets", *Rand Journal of Economics*, pp. 1-42.
- Gürses S. & Kılıç C. K. (2013). Corporate Image Aspect of Corporate Management in Healthcare Industry: Definition, Measurement and an Empirical Investigation. *Canadian Center of Science and Education*. (12). 1913-9012.
- Kavuncubaşı, Ş. (2000) *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Ankara, Siyasal Kitabevi, s. 88.
- Millstein, I. (2000). Corporate governance: The role of the market forces, *OECD Working Paper*.
- Morrisey, Michael A.; (2001). "Competition in Hospital and Health Insurance Markets: A Review and Research Agenda", *HSR: Health Service Research*, No. 3, pp. 191-221.
- Mucuk, İ. (1989). *Modern İşletmecilik*. İstanbul : Der Yayınları.
- Normand, C. (1991). Economics, Health and Economics of Health, *BMJ*, 1991, pp. 21-28.
- Pamukçu, F. (2011). Finansal Raporlama ile Kamuyu Aydınlatma ve Şeffaflıkta Kurumsal Yönetimin Önemi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 146 -147
- Pirozek P. & Komarkova L. & Leseticky O. & Hajdikova T. (2015). Corporate governance in Czech hospitals after the transformation. *Health Policy*. (1).
- Sancar, O. (2015). Kurumsal Yönetim Kavramı ve Özel Hastane Çalışanlarının Kurumsal Yönetim Konusuna İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Sayım F, & Orhan T, ( 2011). Sağlık Bakanlığı Web Tabanlı Merkezi Muhasebe Kayıt ve İstatistik Modüllerinin Hastanelerde Kurumsal Yönetim İşlevleri Açısından Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 16, s.187-190
- Seçim H. (2003). Hastane Yönetim Modellerinin Karşılaştırılması, [www.merih.net/m1/hastmod4.htm](http://www.merih.net/m1/hastmod4.htm)
- Sermaye Piyasası Kurulu. (2005). Kurumsal Yönetim İlkeleri. 01 25, 2011 tarihinde Sermaye Piyasası Kurulu: <http://www.spk.gov.tr>
- Tuncer, D. (2009). Genel İşletmecilik Bilgileri. Ankara : Siyasal Kitabevi. Tusiad, (2002). Kurumsal yönetim en iyi uygulama kodu: Yönetim kurulunun yapısı ve işleyişi, İstanbul, Yayın No:336
- Ülgen, & Hayri ve Mirze, & S.Kadri. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul : Literatür Yayınları.
- Vita, Michael G .& Seth S. (2001). The Competitive Effects of Not-For-Profit Hospital Mergers: A Case Study, The Journal of Industrial Economics, pp. 64-84.
- Weisbrod, Burton A.(1991). Competition in Health Care: A Cautionary View, Institute For Research on Poverty Discussion Paper, DP-678-81, University of Wisconsin.
- Yamane, T. (2001). Temel Örnekleme Yöntemleri. Çev: Alptekin Esin, M Akif Bakır, Celal Aydın, Esen Gürbüzselsel, Literatür Yayınları. İstanbul, sayfa 94,95.
- Yılmaz R. & Kaya M. (2014). Kurumsal yönetim ilkelerinin muhasebe etik kurulları ile ilişkisi. İşletme Bilimi Dergisi, Cilt:2 Sayı: 1



## Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

**Doç. Dr. Yasemin KAYA**

Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Bölümü, Kayseri, Türkiye.  
[ykaya@kayseri.edu.tr](mailto:ykaya@kayseri.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-3800-0244>

**Öğr. Gör. Seda ÇOLAK**

Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü,  
Kayseri, Türkiye. [sedacolak@kayseri.edu.tr](mailto:sedacolak@kayseri.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-9575-132X>

### Özet

Bu çalışmanın amacı beş faktör kişilik özellikleri ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile yapılan araştırmada bir devlet üniversitesinde lisans ve önlisans öğrencilerinden seçilen 193 kadın, 118 erkek olmak üzere toplam 311 öğrenci araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Öğrencilerden kişilik özelliklerine göre anketi doldurmaları istenmiş, elde edilen veriler doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşa etkisine yönelik yapılan analizler ile, beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve yeniliğe açıklık özelliklerinin öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarına pozitif ve anlamlı yönde bir etkisinin olduğu, ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinden nevrozluğun ise öğrencilerin psikolojik iyi oluşları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Beş faktör kişilik özellikleri, Psikolojik iyi oluş.

**Makale Gönderme Tarihi:** 27.05.2024

**Makale Kabul Tarihi:** 12.09.2024

### Önerilen Atıf:

Kaya, Y., Çolak, S. (2024). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Psikolojik İyi Oluşa Etkisi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 5 (3): 186-201.



## **The Effect of Five Factor Model of Personality Traits on Psychological Well-being**

**Assoc. Prof. Yasemin KAYA**

Kayseri University, Faculty of Applied Sciences, Department of Human Resources Managment, Kayseri, Türkiye. [ykaya@kayseri.edu.tr](mailto:ykaya@kayseri.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-3800-0244>

**Lecturer Seda ÇOLAK**

Kayseri University, Vocational School Social Sciences, Department of Transportation Sercices, Kayseri, Türkiye. [sedacolak@kayseri.edu.tr](mailto:sedacolak@kayseri.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-9575-132X>

### **Abstract**

The aim of this study is to examine the relationship between five factor personality traits and psychological well-being. In the study, a questionnaire was used as a data collection method. A total of 311 students, 193 female and 118 male, selected from undergraduate and associate degree students at a state university, constituted the participants of the study. The students were asked to fill in the questionnaire according to their personality traits, and the data obtained were analysed with the help of confirmatory factor analysis, correlation and regression analyses. The analyses on the effect of five factor personality traits on psychological well-being revealed that extraversion, conscientiousness, agreeableness and openness to innovation among the five factor personality traits had a positive and significant effect on students' psychological well-being, while neuroticism among the five factor personality traits had a negative and significant effect on students' psychological well-being.

**Keywords:** Personality, Five factor model of personality traits, Psychological well-being.

**Received:** 27.05.2024

**Accepted:** 12.09.2024

### **Suggested Citation:**

Kaya, Y., Çolak, S. (2024). The Effect of Five Factor Model of Personality Traits on Psychological Well-being, *Journal of Business Academy*, 5 (3): 186-201.



## 1.GİRİŞ

Kişilik, bir insanı diğerlerinden ayıran özellikleridir. Kişilik, bireyin doğuştan gelen özellikleri olmakla birlikte, yaşam boyu kazandığı deneyimler ile şekillenen farklılıklardır (Berens, 1999: 4). Kişilerarası farklılaşmanın nedenleri baktığımızda karşımıza iki unsur çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, kişinin doğuştan sahip olduğu özellikler olmakla birlikte, ikincisi ise kişinin ömür boyu tecrübe ettiği başta yakın aile bireyleri olmak üzere, yakın ve uzak sosyal çevresi ve son olarak içinde yaşadığı toplumun kültürel özellikleridir (Hellriegel ve Slocum, 1976). Kişiliğin en yaygın kabul gören tanımını yaklaşık seksen yıl önce Gordon Allport yapmıştır. Allport, kişiliği "çevresine uyum sağlarken kendine özgü düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik bir organizasyonu" olarak tanımlamaktadır. (Robbins ve Judge, 2018: 135). Dolayısıyla kişilik insan davranışlarının önemli bir bölümünü oluştururken, bireyin kendinden bile gizlediği ya da bilincinde olmadığı yönler, ayrıca bilinçli, isteyerek sergilediği davranışlarını da göstermektedir (Ewen, 2010: 87). Kişi aynı anda çok farklı niteliklere sahip olurken, bu niteliklerin hepsini aynı anda ölçmek mümkün olmamaktadır. Kişiliğin oluşmasında etrafımızdaki uyarıcıların pek çok rolü bulunmaktadır. Kişiliğin oluşumunda, hayatımızın çeşitli aşamalarında oluşan kalıtsal özellikler, ailemizin içinde bulunduğu sosyo-kültürel durum, aile dışındaki yaşamında kişinin yaşam koşulları, toplumun beklentileri, öğrenilmiş özellikler gibi pek çok faktör etkili olmaktadır (Aktaş, 2006: 5-8). Kişiliği anlamaya yönelik 'özellikler yaklaşımına' dayanan beş faktör kişilik modeli dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, yeniliğe açıklık ve nevroitiklikten oluşmaktadır (Doğan, 2013: 58).

Mutlulukla ilgili pekçok tanım yapılmış olsa da, bilim adamları halen mutluluğun tanımı hakkında ortak bir görüş birliğine varamamışlardır. Mutluluğu, dünya üzerinde üzüntü ve kederden uzak durmak, yaşamı ve yaşam koşullarını neşe ile karşılamak şeklinde tanımlamışlardır (Türer, 1999: 81). Mutlulukla yakından alakalı olan psikolojik iyi oluş kavramı, kişinin stres faktörleri ile nasıl başa çıktığını ve anlamlı bir yaşam için kendini nasıl motive ettiğini ifade etmektedir (Ryff ve Singer, 2008: 14).

Çalışmanın konusunu beş faktör kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş değişkenleri oluşturmaktadır. Bu değişkenlerin üniversite öğrencileri üzerindeki etkileri incelenecektir. İyi oluş ile ilgili iki öncül bulunmaktadır. Birincisi kişinin yaşam kalitesi ile ilgili olan öznel iyi oluş, ikincisi ise kişinin zorluklarla karşı karşıya geldiğinde potansiyelini ortaya çıkaran psikolojik iyi oluş kavramıdır (Keyes vd., 2002: 1010). Bu çalışmada bu öncüllerden psikolojik iyi oluş kavramı ele alınacaktır. Üniversite öğrencileri açısından düşünüldüğünde, gelir düzeyi (Geçkin ve Sahranc, 2017: 747) algılanan sosyal destek, algılanan ebeveyn tutumu, kariyer kararı özyeterliliği, meslek seçimi (Özden, 2014: 110) ve kişilik özellikleri (Yaşın, 2022: 107) gibi unsurlar psikolojik iyi oluşu etkilemektedir. Literatür incelendiğinde kişilik ile ilgili yapılan araştırmalar, kişiliğin beş temel faktör altında toplanabileceğini göstermiştir. Bu faktörler dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık/kültür ve duygusal denge/nevrotizm olup, çeşitli kültürler arası incelemelerle doğrulanmıştır. (McCrae ve Costa, 1989: 110; Goldberg, 1992: 26; Hofstee vd., 1992: 146; Somer, 2001: 31). Beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşu etkilediği varsayılmaktadır. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin yaşamlarının baharında olması, bu yaş aralığında kendilerine kariyer hedefleri belirlemeleri ve beş faktör kişilik özelliklerinin akademik başarıları üzerinde etkili olması gibi sebepler çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılanların yaş grubu ele alındığında, üniversite sınavını kazanmak ve üniversiteye kayıt olmak gençlerin hayatındaki dönüm noktalarından biridir. Üniversite sınavını kazanan öğrenciler başka bir şehire yerleşmekte, ailesinden ayrılmakta ve yeni ortamına, yeni arkadaşlarına adapte olmaya çalışmaktadır. Bu değişikliklere alışmaya çalışırken, öğrencilerin kişilik özellikleri de devreye girmektedir. Eğer yeniliğe açıklık, sorumluluk gibi kişilik özellikleri baskınsa, bu değişikliklere daha hızlı uyum sağlayabilecekken, nevroitiklik

özelliği baskın ise psikolojik iyi oluş durumu da olumsuz etkilenecektir. Bu çalışmada üniversitede eğitim gören öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşa etkisi irdelenecektir.

## 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

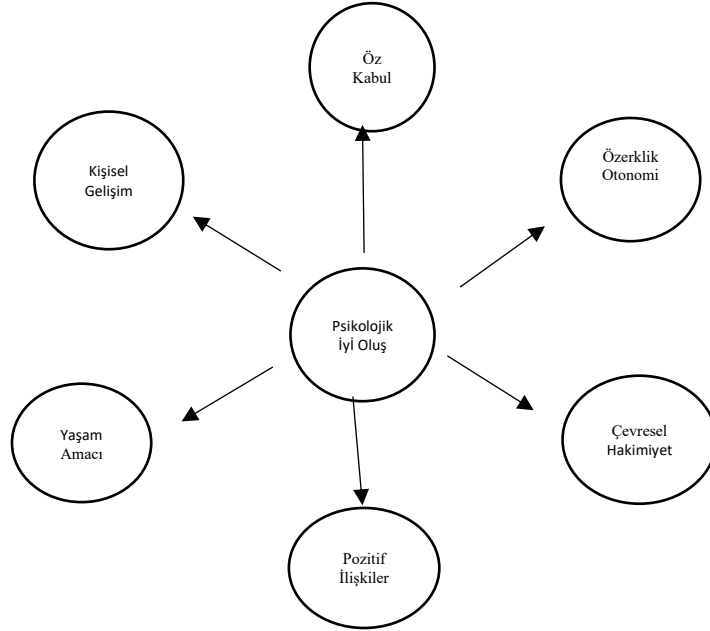
Kişiliğin ne anlama geldiğini herkes bilmektedir fakat tanımını çoğu kişi yapamamaktadır. Kişilik, yapısı itibarıyla karmaşık görünen bir terimdir, bu yüzden tanımlaması zor bir olgudur. Kişilik kavramı bu karmaşık yapısından dolayı araştırmacıların ilgi duyduğu bir konu olamaya devam etmektedir. Bireylerin genel olarak kim olduğuna işaret eden kişilik, her insanın kendi yaşam durumunu tanımlayan, onu diğer insanlardan ayıran özellikleri olarak tanımlanabilir (Michel, 1993: 45). Kişilik, bireyin düşüncelerini, davranışlarını, duygularını belirleyen, doğuştan getirdiği ve yaşamı sonucunda kazandığı, onu diğer insanlardan ayıran özellikleridir (Eroğlu, 1995: 23). Başka bir ifade ile, kişilik, aileden gelen ve bireyin kalıtsal olarak doğuştan getirdiği özellikler ve çevresi ile iletişimi sonucunda geliştirdiği, değiştirilmesi zor nitelikler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Atkinson vd.,1999: 86). Kişilik bireyin tutarlı davranışlarından oluşan, genelde değişmeyen davranış kalıplarıdır. Örneğin, bugün içe dönük davranışlar sergileyen bir kişinin, yarın da benzer özellikleri göstermesi beklenmektedir (Burger, 2006). Ayırıcı özellik kişilik yaklaşımına göre, insanların özellikleri onların kişiliklerinin temelini oluşturmakta olup, davranışlarını belirleyen temel kriterdir (Goldberg, 1993; McCrae ve Costa, 1997). Ayırıcı özellik kuramının öncüleri arasında, Allport (1925), Murray (1938), Cattell (1968) gibi araştırmacılar yer almaktadır (Çiçek ve Aslan, 2020). Bu kuram içinde en çok kullanılan kişilik yaklaşımı ise 'Beş Faktör Kişilik Kuramı'dır. Beş büyük kişilik özelliği olan dışadönüklük, uzlaşmacılık (uyumluluk), sorumluluk, duygusal denge (nevrotiklik) ve deneyime (yeniliğe) açıklıktır (McAdams, 2006). Araştırmacılar arasında özellikler yaklaşımı ile ele alındığında kişilik kavramını en iyi açıklayan beş faktörün kişilik özelliklerinin en iyi bileşimi olduğu konusunda fikir birliği mevcuttur (Harmancı, 2018: 321). Beş faktör kişilik özelliklerinin oluşturduğu her bir alt boyut insanların birbirinden farklı, spesifik özelliklerinin bulunduğunu belirtmektedir. Dışadönüklük sıcakkanlılık, aktivite, heyecan arayışı ve pozitif duyguları kapsarken, nevrotiklik boyutu endişe, düşmanlık, depresif hareketler, ani tepkiler ve beğenilme ihtiyacını içermektedir (Bayram vd., 2019: 7). Uyumluluk boyutu ise, dürüstlük, doğrudan iletişim, alçakgönüllülük ve kibar olma gibi özellikleri barındırmaktadır (Demirtaş vd., 2017: 115) Açıklık ise hayal kurma, estetik değerlere sahip olma, duygular, düşünceler, eylemler ve değerlere olan açıklığı ifade etmektedir. Sorumluluk boyutu ise, düzeni, rekabeti, görev bilincini, öz disiplini, başarı için çaba sarfetmeyi ve düşünmeyi içermektedir (Ünal, 2006: 23).

### 2.2. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş ile ilgili çalışmaların şekillenmesinde iki temel araştırma alanı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, öznel iyi oluşa olan ilginin artış gösterdiği 1950'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Öznel iyi oluş, yaşam kalitesinin niteliklerini inceleyen bir yaklaşımken, ikincisi ise bireylerin zorluklarla karşılaştığında, kendilerini gerçekleştirme, ifade etme ve anlamlı bir yaşam sürdürme potansiyellerini vurgulayan psikolojik iyi oluş yaklaşımıdır. Her iki yaklaşım da insan kapasitesinin ön plana çıkması ile ilgili bireyin nasıl daha iyi bir yaşam süreceği ile ilgilidir (Keyes vd, 2002: 1010).

Psikolojik iyi oluş kavramı, Bradburn tarafından ilk defa 1969'da literatüre kazandırılmıştır. Bradburn, psikolojik iyi oluşu olumlu ve olumsuz duygu salınımı şeklinde iki boyutta incelemiştir. Bu bağlamda, psikolojik iyi oluş kavramı, bireylerin olumlu duygularının olumsuz duygulara kıyasla daha baskın olduğu psikolojik durumu tanımlamaktadır (Bradburn, 1969). Psikolojik iyi oluş bireyin ruhsal sağlığının dışarıya yansımaları olarak görülmektedir (Bradburn,

1969; Berkman 1971: 107; Gaitz ve Scott, 1972: 58). Psikolojik iyi oluş, insanların yaşamlarında yer alan mutluluk verici durumların artırılması ve karşılaştıkları olumsuz durumlar hakkında olumlu tavır sergileyebilmeleri ile açıklanmaktadır. Kısaca kişinin mutluluk amaçlarını elde etme serüveninde karşılaştığı durumlara verdiği olumlu tepkilerdir (Kilit, 2019: 48). Pozitif duygulanım, bireyin canlı, enerjik ve hareketli hissetme eğilimini ifade etmektedir. Pozitif duygulanım durumunun, negatif duygulanım durumuna üstün gelmesi ve kişinin yaşam tatmininin yüksek olması durumunda psikolojik iyi oluş kavramı ortaya çıkmaktadır. Psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin hem kendi iç dünyasıyla hem de çevresi ile uyum ve denge içinde olmasını, kişinin en yüksek işlevsellik düzeyine ulaşmasını ve tüm potansiyelini kullanmasını hedeflemektedir (Clausen vd., 2022: 399). Ryff (1995), kişinin sorunlarını çözme ve zorluklarla başa çıkma konusunda duygularını dengeleyebilme yeteneği gösteren bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının ve psikolojik iyi oluşlarının daha güçlü olduğunu vurgulamıştır. Ryff (1989) tarafından pozitif psikolojik sağlık kavramını ortaya çıkaran kuramcılar kıstas alınarak geliştirilen model altı boyuttan oluşmaktadır.



**Şekil 1.** Ryff'ın Psikolojik İyi Oluş Modeli

**Kaynak:** Boniwell, 2012: 49.

Psikolojik iyi oluş modeli altı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; öz-kabul, özerklik, çevresel kontrol, pozitif ilişkiler, yaşam amacı ve kişisel gelişim olarak incelenmektedir (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluşa dair temel kavramlar, insanın gelişimindeki farklı birtakım görevleri ve zorlukları ele alan gelişim teorilerinden; kendini gerçekleştirme, olgunlaşma, tam işlevsellik veya bireyselleşme gibi süreçleri açıklayan klinik kuramlardan; ve ruh sağlığının pozitif ölçütlerini belirleyen araştırmalardan türetilmiştir (Ryff, Magee, Kling ve Wing, 1999: 261).

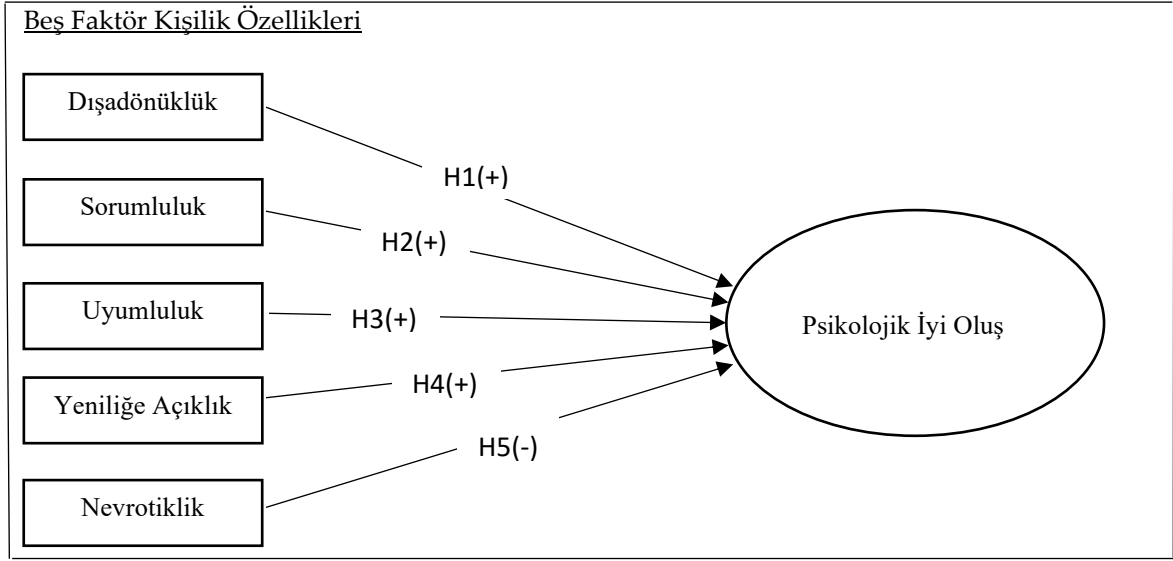
### 3.YÖNTEM

#### • Araştırmanın Modeli

Beş faktör kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, beş faktör kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşa etkisinin araştırıldığı bir araştırmada, nevrotik

(duygusal denge) kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. (Doğan, 2013: 56). Beş faktör kişilik özelliklerinin, bilinçli farkındalık ve yılmazlığın rolünün üniversite öğrencilerinin yaşam doyumuna etkisinin ölçüldüğü bir diğer çalışmada, yılmazlık, bilinçli farkındalık ve nevrotik kişilik özelliğinin öğrencilerin yaşam doyumlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır (Aytekin ve Akman, 2020: 4210). Beş faktör kişilik özelliklerinin, iş tatmini ve öznel iyi oluşa etkisinin araştırıldığı başka bir çalışma Çin’de gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmininden çok öznel iyi oluşu etkilediği sonucu elde edilmiştir (Zhai vd., 2012: 1100).

Yukarıda ifade edilen kuramsal bilgiler ve daha önce yapılan çalışmalar ışığında araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde verilmiştir;



**Şekil 2.** Araştırmanın Modeli

Bu model baz alınarak 2 adet hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Dışadönüklük ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Sorumluluk ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Uyumluluk ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H<sub>4</sub>: Yeniliğe Açıklık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H<sub>5</sub>: Nevrotiklik ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

#### • Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini önlisans ve lisans düzeyinde eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, bir devlet üniversitesinde öğrenim gören lisans ve önlisans öğrencileri araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Öğrenimine devam eden 348 öğrenciye anket uygulaması yapılmıştır. Anketlerin 311 tanesinin kullanılabilir durumda olduğu tespit edilmiştir (deneklerden toplanan verilerden dikkatsiz katılımcılar ve uç değerler (outliers) silinmiştir). Öğrenciler fakülte ve meslek yüksekokullarından rastgele seçilmiştir. Çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (İslamoğlu ve Alınacak, 2019: 206). Araştırma için Kayseri Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmış bulunmaktadır.

- **Veri Toplama Yöntemi**

Nicel araştırma deseninde yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada yapılan literatür araştırması sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşa etkisini ölçebilmek için iki farklı ölçek kullanılması gerektiği kararına varılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm 44 ifadeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili sorulardan, ikinci bölüm 8 ifadeden oluşan psikolojik iyi oluş ile ilgili sorulardan ve son bölüm ise demografik sorulardan oluşmaktadır. Anket çalışması için beşli Likert ölçeği (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği: Kişilik özelliklerini ölçebilmek için Benet-Martinez ve John tarafından geliştirilen beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır (1998). Anketin Türkçe'ye uyarla çalışmasında ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları 0,64 ve 0,77 arasında değişmektedir (Sümer ve Sümer, 2005). Ölçek; yeniliğe açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve nevroitiklik olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut, dışadönüklük faktörünü incelemekte ve 8 sorudan oluşmaktadır. Birinci boyutta ters kodlanan sorular, 2, 5 ve 7 numaralı sorulardır. İkinci boyut sorumluluk faktörünü incelemekte, 9 sorudan oluşmakta ve 10, 12, 13 ve 17 numaralı sorular ters kodlanmıştır. 9 sorudan oluşan üçüncü boyut uyumluluk faktörünü incelemekte 18, 20 ve 25. sorular ters kodlanmıştır. Yeniliğe açıklık faktörü ise dördüncü boyutu oluşturmakta ve 10 sorudan oluşmaktadır. Yeniliğe açıklık boyutunda ters kodlanan soru bulunmamaktadır. Son boyut ise, nevroitiklik faktörüdür. 8 sorudan oluşmakta ve 41. ve 43. sorular ters kodlanmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Psikolojik iyi oluş ile ilgili kullanılan ölçek, tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır (Diener vd, 2009). Ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,860'dır. Telef (2013) tarafından yapılan Türkçe'ye uyarlanması sonucunda ise Cronbach alfa değeri 0,860 bulunmuştur. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

- **Verilerin Analizi**

Anket formları aracılığı ile öğrencilerden toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Güvenirlik analizi yapılmış olup, uyum iyilik değerlerine bakılmıştır.

#### 4.BULGULAR

- **Demografik Bilgiler**

Araştırmada elde edilen demografik bulgulara ve yapılan analizler sonucunda edilen sonuçlar bu bölümde değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgileri Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Seçenek	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	118	37,9
	Kadın	193	62,1
	Toplam	311	100
Programınız	Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği	31	10
	İşletme Yönetimi	57	18,3
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	16	5,1
	Adalet	25	8

	Dış Ticaret	50	16,1
	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	82	26,4
	İnsan Kaynakları Yönetimi	50	16,1
	Toplam	311	100
Sınıfınız	Önlisans 1. Sınıf	76	24,4
	Önlisans 2. Sınıf	101	32,5
	Önlisans 4. Dönemini Doldurmuş Öğrenci	2	0,6
	Lisans 1. Sınıf	63	20,3
	Lisans 2. Sınıf	62	19,9
	Lisans 3. Sınıf	4	1,3
	Lisans 4. Sınıf	2	0,6
	Lisans 8. Dönemini Doldurmuş Öğrenci	1	0,3
	Toplam	311	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerinin dağılımları verilmiştir. Cinsiyetleri açısından değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunu kadın öğrenciler (%62,1) oluşturmaktadır. Erkek öğrencilerin katılım oranının (%37,9) düşük olduğu görülmektedir. Öğrencilerin öğrenim görmekte oldukları program açısından değerlendirdiğimizde, önlisans düzeyinde en fazla katılım işletme yönetimi programından (%18,3) gerçekleşmiştir. Lisans düzeyinden ise Uluslararası Ticaret ve Lojistik bölümü (%26,4) katılımcıların çoğunu oluşturmaktadır. Lisans ve önlisans düzeyinde incelediğimizde, önlisans öğrencilerinden araştırmaya katılanların çoğunluğu (%32,5) 2. Sınıftan oluşmaktadır. Lisans düzeyinde ise bu oranın %20,3 ile 1. Sınıf öğrencilerine ait olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında ölçeklerin güvenilirliğine ait veriler Tablo 2’de verilmiştir.

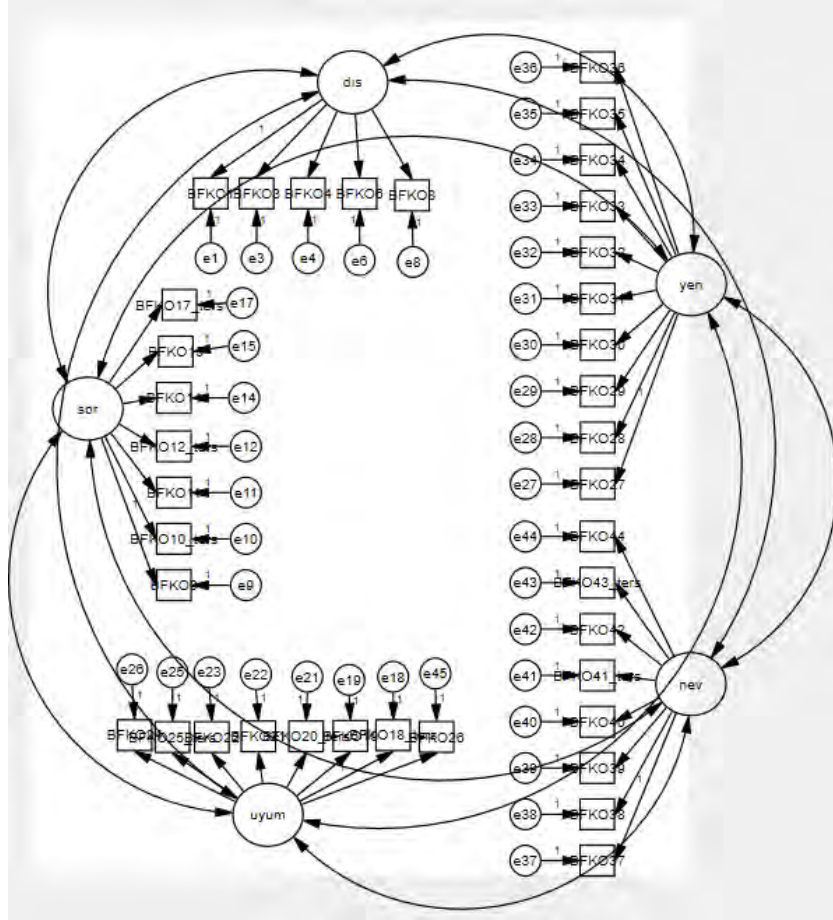
**Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları**

Beş Faktör Kişilik Özellikleri (Boyutları)	Cronbach Alpha Değeri
1.Dışadönüklük	,765
2.Sorumluluk	,751
3.Uyumluluk	,639
4.Yeniliğe Açıklık	,795
5.Nevrotiklik	,703
<b>Psikolojik İyi Oluş</b>	<b>,800</b>

Tablo 2’de verilen ölçeklerin güvenirlik katsayılarına bakıldığında, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri ,639 ile ,795 arasında değişmektedir. Psikolojik iyi oluş ölçeğine ait Cronbah Alpha değeri ise ,800 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki maddeler arasında iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0,60 ile 0,80 arasındadır (Kılıç, 2016, 48).

#### • Doğrulayıcı Faktör Analizi

Beş alt boyut ve toplam 44 maddeden oluşan beş faktör kişilik envanteri ve tek boyut ve 8 maddeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeği AMOS programı kullanılarak test edilmiştir. Beşli likert ölçeğinde, 348 denekten toplanan verilerden dikkatsiz katılımcılar ve uç değerler (outliers) silinmiştir. Toplamda 44 soru olması sebebiyle ki-kare kritik değerler tablosundan 44’ün karşılığı olan ( $p<0.001$ ) değerden büyük olan katılımcılar (31, 50, 265, 250, 12, 219, 81, 93, 136, 102, 82, 187, 317, 235, 15, 251, 256, 269, 83, 214, 283, 105, 281, 250, 325, 78, 171, 98, 212, 251, 184, 270, 328, 234, 324, 252, 55, 160, 330) veri setinden çıkarılmıştır. (<https://www.itl.nist.gov/div898/handbook/eda/section3/eda3674.htm>). Sonrasında veri seti yeniden test edilmiştir. CFI değeri dışındaki değerler uyum iyiliği değerlerini sağlamaktadır. Uyum iyiliği değerlerini yükseltebilmek için yol analizindeki 2., 5., 7., 13., 16. ve 23. maddeler veri setinden çıkarılmıştır. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucuna ilişkin yol şeması Şekil 3’de sunulmuştur;



Şekil 3. Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3’te verilen doğrulayıcı faktör analizine ait veriler Tablo 3’te sunulmuştur.

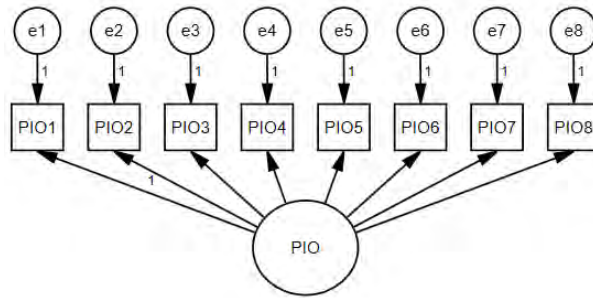
**Tablo 3.** Beş Faktör Kişilik Özelliklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	CMIN	CMIN/DF	RMSEA	CFI	GFI
Uyum Değerleri	1960,574	2,833	,077	,602	,721
İyi Uyum Değerleri		<3	<0.05	>0,95	>0,95
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		3< CMIN/DF <5	<0.08	>0,90	>0,90

$p>.05$ ,  $\chi^2(\text{CMIN})=\text{Chi-Square}$  (Ki-Kare); DF=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi).

**Kaynak:** Gürbüz ve Şahin, 2018: 346.

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri tabloda verilmiştir. CFI değeri dışındaki değerler uyum iyiliği değerlerini sağlamaktadır. Ki kare ve mutlak uyum iyiliği değerleri (RMSEA, GFI) normal dağılıma oldukça duyarlıdır, fakat karşılaştırmalı uyum iyiliği değerleri (CFI gibi) verilerin normal dağılıp dağılmamasından çok fazla etkilenmemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 346). Dolayısıyla, modelin veri ile uyumlu olduğu ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

**Şekil 4.** Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek faktör ve 8 maddeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısı test edilmiştir. 311 denekten toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4.** Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	CMIN	CMIN/DF	RMSEA	CFI	GFI
Uyum Değerleri	67,073	3,354	,081	,913	,951
İyi Uyum Değerleri		<3	<0.05	>0,95	>0,95
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri		3< CMIN/DF <5	<0.08	>0,90	>0,90



$p > .05$ ,  $X^2(\text{CMIN}) = \text{Chi-Square (Ki-Kare)}$ ;  $\text{DF} = \text{Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)}$ ;  $\text{RMSEA} = \text{Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)}$ ;  $\text{CFI} = \text{Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)}$ ;  $\text{GFI} = \text{Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)}$ .

**Kaynak:** Gürbüz ve Şahin, 2018, 346.

Tabloda görüldüğü üzere, kabul edilen eşik değerlerin tüm uyum iyiliği ölçümleri içinde yer aldığı görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısının veri ile doğrulandığı görülmektedir.

- **Korelasyon ve Regresyon Analizi**

Araştırmaya dair verilere ait korelasyon ve regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 5.** Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	SS	Dışadönüklük	Sorumluluk	Uyumluluk	Yeniliğe açıklık	Nevrotiklik	PIO
1.Dışadönüklük	3,8662	,71295	1					
2.Sorumluluk	3,7005	,61883	,398**	1				
3.Uyumluluk	3,8625	,56108	,278**	,355**	1			
4.Yeniliğe Açıklık	3,6402	,61099	,459**	,403**	,259**	1		
5.Nevrotiklik	2,8215	,70167	-,226**	-,462**	-,331**	-,159**	1	
6.Psikolojik İyi Oluş	3,8645	,63523	,551**	,491**	,312**	,480**	-,310**	1

\*\* $p < 0,01$

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde birtakım sonuçlara ulaşılmaktadır. Dışadönüklük ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $,551$ ) bir ilişki vardır. Bu sonuca göre  $H_1$  hipotezi desteklenmiştir. Sorumluluk ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $,491$ ) bir ilişki vardır. Dolayısıyla  $H_2$  kabul edilmiştir. Uyumluluk ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $,312$ ) bir ilişki vardır. Bu sonuca göre  $H_3$  kabul edilmiştir. Yeniliğe açıklık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $,480$ ) bir ilişki vardır. Dolayısıyla  $H_4$  kabul edilmiştir. Nevrotiklik ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve negatif yönlü ( $-,310$ ) bir ilişki vardır. Dolayısıyla  $H_5$  kabul edilmiştir.

**Tablo 6.** Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	B	SH	$\beta$	Sig.
Dışadönüklük	,297	,045	,333	,000
Sorumluluk	,219	,056	,213	,000
Uyumluluk	,070	,054	,062	,199
Yeniliğe Açıklık	,221	,053	,212	,000
Nevrotiklik	-,074	,045	-,082	,102
Psikolojik İyi Oluş	1,043	,337		,002

**Not.**  $R^2 = .435$ , Düzeltilmiş  $R^2 = .425$ ,  $F = 46,874$ ,  $**p < .01$

Çoklu regresyon analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş  $R^2$  değeri .425'dir. Bu sonuç psikolojik iyi oluş değişkeninin %42'sinin beş faktör kişilik özellikleri ile açıklandığını göstermektedir. Ancak, tablodaki değişkenler incelendiğinde, dışadönüklük, sorumluluk ve yeniliğe açıklık değişkenlerinin psikolojik iyi oluşu açıklamada anlamlı katkısı görülmektedir. Uyumluluk ve nevroitiklik değişkeninin psikolojik iyi oluşu anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır.

## 5.SONUÇLAR

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bu çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri araştırılmaya çalışılmıştır. Kişilik, bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarını şekillendiren ve birçok boyuttan oluşan unsurdur. Bireyin hem kendisini hem de çevresindeki insanları tanıyabilmesi kişiliği sayesinde ve bireyin fiziksel, psikolojik özelliklerinin bir araya gelmesi ile oluşmakta, hayatı boyunca tüm tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Çiçek ve Aslan, 2020: 139). Bu çalışmada kişiliğin bir çok araştırmacı tarafından kabul edilmiş beş boyutu (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve yeniliğe açıklık) ele alınmaktadır.

İyi oluş, genellikle konuşma dilinde "mutluluk" olarak adlandırılır ve bireyin kendi yaşamını değerlendirme sürecini ifade eder. Bu süreç, hem bilişsel boyutta (yaşam memnuniyeti hakkında yargılar) hem de duygusal boyutta (hoşnut edici ve hoşnut edici olmayan duygusal tepkiler) gerçekleşmektedir (Diener ve Diener, 1996: 181). Psikolojik iyi oluş, bireyin kendini ve yaşam kalitesini nasıl algıladığına dair bilgiler sağlayan mikro düzeyde bir yapıdır (Ryff vd., 1999: 247). Psikolojik iyi oluş perspektifine göre, insanın iyi olması sadece iyi hissetmekle sınırlı değil, aynı zamanda iyi bir yaşam sürmek ve iyi eylemler gerçekleştirmek olarak tanımlanmıştır (Forgeard vd., 2011: 81).

Araştırmada lisans ve önlisans öğrencileri seçilirken, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu durum, araştırmacının bulgularının genellenebilirliğini sınırlayabilir. Zira kolayda örnekleme, katılımcıların rastgele değil, araştırmacının erişimine en uygun olan bireylerden seçildiği bir yöntemdir (İslamoğlu ve Alınçık, 2019: 206). Bu da, örneklemin evreni tam olarak temsil etmeyebileceği anlamına gelmektedir ve sonuçların daha geniş bir kitleye genellenmesi konusunda sınırlamalar oluşturabilmektedir.

Araştırma değişkenlerinin arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, beş faktör kişilik özellikleri ile psikolojik iyi oluş arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini tespit etmek için ise, regresyon analizi yapılmıştır. Beş faktör kişilik özelliğinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi  $R^2 = ,352$ 'dir. Bağımlı değişken beş faktör kişilik özelliklerinin %35,2'si bağımsız değişken psikolojik iyi oluş ile açıklanabilmektedir. Yani öğrencilerin psikolojik iyi oluş durumlarının %35,2'lik kısmı beş faktör kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi sonucunda modelin yapısal olarak uygun olduğuna, uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar, literatürde beş faktör kişilik özellikleri ve iyi oluşun boyutları ile ilgili yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkisinin incelendiği bir araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinden biri olan nevroitiklik (duygusal dengesizlik) düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının daha düşük olduğu sonucu görülmektedir (Nam ve Akbay, 2020: 4221). Yine üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının beş faktör kişilik özellikleri, mizah tarzları ve duygusal zeka ile etkileşiminin ölçüldüğü bir araştırmada, Beş faktör kişilik özelliklerinden nevroitiklik ile öznel iyi oluş arasında negatif, sorumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık ile pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur (Reisoğlu, 2017: 905). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin, psikolojik iyi oluşa etkisinin incelendiği başka bir araştırmada ise, psikolojik sermaye ve kişilik özelliklerinin psikolojik iyi oluşu etkilediği sonucuna varılmıştır (Yaşın, 2022: 105).

Yapılan çalışmanın önlisans ve lisans düzeyindeki öğrenciler açısından önemli bilgiler içerdiği düşünülmektedir. Öğrencilerin olumlu kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması bağlamında, birtakım uygulamalarda bulunulabilir. Üniversiteler bünyesinde psikolojik danışma ve rehberlik birimlerinin ve öğrencilere yönelik sosyal faaliyetlerin sayısı artırılabilir. Araştırma kısıtları açısından değerlendirilirse, araştırmada iki değişken kistas alınmıştır. Gelecekte yapılması planlanan araştırmalarda değişken sayısı artırılabilir. Bu araştırma Kayseri Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu bünyesinde yapılmıştır. Bu sebeple, araştırmanın sonuçları tüm öğrencilere genellenemez. Araştırma, farklı örneklem ve farklı yaş grupları ile yeniden yapılabilir. Bu kısıtlarına rağmen, araştırmanın sonuçları lisans ve önlisans öğrencileri açısından literatüre katkı sağlayabilir.

#### KAYNAKÇA

- Aktaş, A. (2006). Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi: Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerinin Karşılaştırmalı Analizi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., and Hoeksema, S. (1999). Psikolojiye Giriş. (A. Yavuz, Çev.). İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Bayram, A., Demirtaş, Ö. ve Karaca, M. (2019). *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İnsan Enerjisi Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1), 4-22.
- Benet-Martínez, V., and John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses of The Big Five In Spanish And English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729.

- Berens, L. V., and Nardi, D. (1999). *The Sixteen Personality Types: Descriptions for Self-Discovery*. Telos Publications.
- Berkman, P. L. (1971). Measurement of Mental Health in A General Population Survey. *American Journal of Epidemiology*, 94(2), 105-111.
- Boniwell, I. (2012). *Positive psychology in a Nutshell: The Science of Happiness: The Science Of Happiness*. McGraw-Hill Education (UK).
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. Sarıoğlu, E. (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., and Madsen, I. E. (2022). Job Autonomy and Psychological Well-Being: A Linear Or A Non-Linear Association?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395-405.
- Critical Values of the Chi-Square Distribution <https://www.itl.nist.gov/div898/handbook/eda/section3/eda3674.htm> (Erişim Tarihi: 01.05.2024)
- Çiçek, İ., ve Aslan, A. E. (2020). *Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve*. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Demirtaş, Ö., Karaca, M., ve Bıçkes, M. (2017). *Başarılı Girişimciliğin Perde Arkasındaki Güçler: Bazı İnsanlar Neden Girişimci Olarak Diğerlerinden Daha Başarılıdır?*. Eğitim Yayınevi.
- Diener, E., and Diener, C. (1996). Most People Are Happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., and Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*, 247-266.
- Doğan, T. (2013). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Eroğlu F. (1995). *Davranış Bilimlerine Giriş*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Ewen, R. B. (2010). *An Introduction to Theories of Personality*. New York: Psychology Press.
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., and Seligman, M. E. (2011). Doing The Right Thing: Measuring Wellbeing For Public Policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106.
- Gaitz, C. M., and Scott, J. (1972). Age and the Measurement of Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 55-67.
- Geçgin, F. M. ve Sahraç, Ü. (2017). Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 7(4-özel sayı), 739-755.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26-42.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Harmancı, Y. K. (2018). Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Performans İlişkisinde Pozitif Duygusallığın Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 321-341.
- Hellriegel, D., and Slocum, J. W. (1976). *Organizational Behavior: Contingency views*. New York: VWest Pub Co.

- Hofstee, W. K., De Raad, B., and Goldberg, L. R. (1992). Integration of the big five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of personality and social psychology*, 63(1), 146-163.
- İslamoğlu, A. ve Alnıaçık H, (2019). Ümit. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Beta Yayınevi.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., and Ryff, C. D. (2002) Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality And Social Psychology*, 82, 1007–1022.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kilit, N. N. (2019). Kader Algısı-Psikolojik İyi Oluş İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- McAdams, D. P. (2006). *The Person: A New Introduction To Personality Psychology*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- McCrae, R. R., and Costa Jr, P. T. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 107-124.
- McCrae, R. R., and Costa, P. T. (1997). Personality Trait Structure as A Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- Michel, W. (1993). *Introduction to Personality (Fifth Edition)*, Florida: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Nam A., ve Akbay, S. E. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu: Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Bilinçli Farkındalık ve Yılmazlığın Rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16 (31), 4210-4237.
- Nunnally, J. C. (1978). *An Overview of Psychological Measurement. Clinical Diagnosis of Mental Disorders: A Handbook*, 97-146.
- Özden, K (2014). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik İyi Oluşun Psikososyal Yordayıcılarının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Arel Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Reisoğlu, S. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarını Yordamada Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Mizah Tarzları ve Duygusal Zekânın Rolü/The Role of University Students' Five Factor Personality Traits, Humor Styles, and Emotional Intelligence on Their Interpretation of Subjective Well-Being. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(4), 888-912.
- Robbins, S., Judge, T. A., (2013). *Organisational behaviour/ Örgütsel Davranış*, Erdem, İ. (Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., and Singer, B. H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal Of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., and Wing, E. H. (1999). Forging Macro-Micro Linkages in The Study of Psychological Well-Being. In *The Self And Society in Aging Processes*, ed. CD Ryff, VW Marshall, pp. 247–278. New York: Springer.

- Somer, O. (2001). Çeşitli Çalışma Alanlarının Beş-Faktör Kişilik Boyutlarıyla İlişkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(1), 31-40.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (Yayınlanmamış Çalışma).
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Türer, C. (1999). Kınalızâde'de Mutluluk. *Felsefe Dünyası*, 30(2), 80-90.
- Ünal, A. B. (2006). Assessment of Computer-Based and Self-Reported Hazard Perception Skills Among Drivers: The Role of Personality and Driving Skills. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yaşın, T. (2022). Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sermayenin, Psikolojik İyi Oluşa Etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimlerde Güncel Araştırmalar*, Bölüm 6, 94-111
- Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). Big Five Personality Traits, Job Satisfaction and Subjective Wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.



## Yüksek Öğretim Kurumlarında Sayıştay Denetimlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi\*

**Prof. Dr. Ganite KURT**

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Ankara, Türkiye. [ganite.kurt@hbv.edu.tr](mailto:ganite.kurt@hbv.edu.tr) <https://orcid.org/0000-0001-6438-2501>

**Dr. Öğr. Üy. Birgül BOZKURT YAZAR**

Munzur Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Tunceli, Türkiye. [birgulbozkurt@munzur.edu.tr](mailto:birgulbozkurt@munzur.edu.tr) <https://orcid.org/0000-0003-0126-2638>

### Özet

Bu çalışmada üniversitelere yönelik yapılan düzenlilik denetim raporlarından elde edilen bulgulardan yola çıkarak yüksek öğretim kurumlarında sayıştay denetimlerinin etkinliğinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışma, yüksek öğretim kurumlarında yapılan Sayıştay düzenlilik denetimlerinde elde edilen bulguların dikkate alınıp alınmadığı, tespit edilen eksikliklerin sonraki dönemlerde giderilip giderilmediği ve bu sürecin hizmet kullanıcıları açısından sonuçlarının tespit edilmesi ile ilgilidir. Bu bağlamda 2022- 2019 yılları arasında her coğrafi bölgeden biri kuruluş tarihi itibarı ile eski ve nispeten daha yeni olmak üzere toplam 14 üniversitenin kamuoyu ile paylaştıkları toplam 49 düzenlilik denetim raporu içerik analiz yöntemine göre değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen analizin bulguların genel olarak muhasebe kalemlerinin yanlış kullanımı ile ilgili olarak üniversitelerde görevli personellerin gerekli eğitim ve yeterliliğe sahip olmaları gerektiğini göstermiştir. Yapılan denetim çalışmalarında genel olarak olumlu görüş bildirilmiştir. Bu uygulama yerine, denetim görüşünün dayandığı bulgular çerçevesinde şartlı görüş bildirilmesinin denetimin etkinliğini artıracığı düşünülmektedir. Çünkü incelenen denetim raporlarındaki bu bulguların nicel olarak fazla olması durumunda şartlı görüş bildirilmesinin kurum çalışanlarının hatalarını düzeltmesi veya kurum içinde yeni hataların oluşmasını önleyeceği düşünülmektedir. Ayrıca kamu zararı ile ilgili işlemlerin izlenmesine ilişkin bir sonraki yılda açıklama yapılmasının kamuoyunun güveninin kazanılması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sayıştay Denetimi, Üniversite Denetimi, Düzenlilik Denetimi, Kamu Zararı.

**Makale Gönderme Tarihi:** 17.06.2024

**Makale Kabul Tarihi:** 31.07.2024

### Önerilen Atıf:

Kurt, G., Bozkurt Yazar, B. (2024). Yüksek Öğretim Kurumlarında Sayıştay Denetimlerinin Etkinliğinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 5 (3): 202-223.

\* Bu çalışma 16-18 Mayıs 2024 tarihleri arasında Tunceli'de düzenlenen 24. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu'nda sunulan bildirinin düzenlenmiş ve son halidir.



## Journal of Business Academy

2024, 5 (3): 202-223

DOI: [10.26677/TR1010.2024.1457](https://doi.org/10.26677/TR1010.2024.1457)

Dergi web sayfası: [www.isakder.org](http://www.isakder.org)



### Measurement And Evaluation of The Effectiveness of Court of Accounts Audits in Higher Education Institutions

**Prof. Dr. Ganite KURT**

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Economics and Administration Sciences,  
Ankara, Türkiye. [ganite.kurt@hbv.edu.tr](mailto:ganite.kurt@hbv.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6438-2501>

**Dr. Birgül BOZKURT YAZAR**

Munzur University, Faculty of Economics and Administration Sciences, Tunceli, Türkiye.  
[birgulbozkurt@munzur.edu.tr](mailto:birgulbozkurt@munzur.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-0126-2638>

#### Abstract

This study aims to measure and evaluate the effectiveness of the Court of Accounts audits in higher education institutions, based on the findings obtained from the regularity audit reports for universities. In addition, the study is about determining whether the findings obtained in the regularity audits of the Court of Accounts carried out in higher education institutions are taken into account, whether the identified deficiencies are corrected in subsequent periods, and the consequences of this process for service users. In this context, a total of 49 regularity audit reports shared with the public by a total of 14 universities, one old and relatively new as of the date of establishment, from each geographical region between 2022 and 2019, were evaluated according to the content analysis method. The findings of the analysis showed that university personnel should have the necessary training and competence regarding the misuse of accounting items in general. In the audit studies carried out, generally positive opinions were expressed. Instead of this practice, it is thought that expressing a qualified opinion within the framework of the findings on which the audit opinion is based will increase the effectiveness of the audit. Because, if the findings in the audit reports examined are abundant in quantity, it is thought that expressing a qualified opinion will correct the mistakes of the employees of the institution or prevent new mistakes from occurring within the institution. In addition, it is thought that making a statement in the following year regarding the monitoring of public loss-related transactions is important in terms of gaining public trust.

**Keywords:** Audit of the Court of Accounts, University Audit, Regularity Audit, Public Loss.

**Received:** 17.06.2024

**Accepted:** 31.07.2024

#### **Suggested Citation:**

Kurt, G., Bozkurt Yazar, B. (2024). Measurement And Evaluation of The Effectiveness of Court of Accounts Audits in Higher Education Institutions, *Journal of Business Academy*, 5 (3): 202-223.



## 1. GİRİŞ

Değişen dünya düzeninde toplumsal refahın artırılması, kaliteli hizmet sunumu, kaynakların etkin ve verimli kullanılması daha da önemli bir hal almıştır. Öyle ki kamusal alanda hizmet veren kuruluşların bu süreci sağlıklı yürütüp yürütmediklerinin tespiti ve kamuoyunun bilgilendirilmesi şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkesinin bir gereğidir. Bu bağlamda kamusal hizmetlerin sunulduğu kamu idarelerinin denetlenerek hem devlet mekanizmasına hem de vatandaşlara bilgi verilmesi gerekmektedir. Çünkü kamusal harcamaların gerçekleşmesi ve bu alanda gelirlerin toplanıp kullanılması hakkında bilgi sahibi olmak bir haktır. Bu sürecin sağlıklı, şeffaf, kanuna uygun ve dürüst bir şekilde yürütülüp yürütülmediği denetimi ise vatandaşların izni ile yasama organına verilmiştir. Türkiye’de bu görev Türkiye Büyük Millet Meclisi adına Sayıştay tarafından yürütülmektedir. Yapılacak bu denetimler kamu idaresindeki işlemlerin sağlıklı yürütülmesine katkı sağlayacaktır.

Türkiye’de üniversiteler genel yönetimler kapsamında 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununda katma bütçeli kuruluş olarak adlandırılırken, 5018 sayılı kanun ile Özel Bütçeli İdareler (A Grubu) olarak sınıflandırılmıştır. Bu kurumların özel bütçeli kuruluş olması sebebiyle kendilerine has bazı gelirleri vardır (Kılıçarslan vd., 2018: 12). Üniversiteler küresel etkileşimin yoğun olduğu kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda uluslararası alanda yapılan anlaşmaların varlığı, yapısal olarak değişimlerin gerekliliği ve akademik başarıların artırılması gibi nedenlerle personel yönetimi, mali durum, fiziki koşullar açısından yoğun ve karmaşık işlemler gerçekleşmektedir. Bu sürecin sağlıklı yürütülmesi amacı ile hesap verilebilirlik ilkesi çerçevesinde Sayıştay denetimleri gerçekleştirilmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’deki üniversitelerde gerçekleştirilen Sayıştay denetimlerinin etkinliği ölçülerek değerlendirilmiştir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünü oluşturan giriş bölümünde Sayıştay denetimlerinin kamuoyu için önemi belirtildikten sonra ikinci bölümde ise kamu sektöründe Sayıştay denetimleri (dış) denetim kavramı genel bilgilere yer verilecektir. Çalışmanın üçüncü bölümünde Türkiye’de Sayıştay denetimleri ile ilgili yasal düzenlemeler konusunda bilgi verilecektir. Üçüncü bölümü oluşturan uygulama bölümünde Türkiye’de çeşitli üniversitelerde yıllık olarak gerçekleştirilen Sayıştay denetim raporları incelenerek kuruluş yıllarının esas alındığı bir kıyaslama ile üniversitelerin sundukları kamusal hizmetin etkinliği denetim raporları çerçevesinde değerlendirilecektir. Çalışmanın son bölümü olan sonuç ve tartışma bölümünde konu ile ilgili değerlendirme ve öneriler yer almaktadır. Çalışmada kamuoyuna sunulan raporlarda tespit edilen eksiklik ve olumsuzlukların dikkate alınıp alınmadığı ve denetim sürecinin sonuçlarının üniversitelerin hizmet verme süreleri açısından etkisi değerlendirilecektir.

## 2. KAMU DIŞ DENETİMİNE (SAYIŞTAY DENETİMİ) GENEL BİR BAKIŞ ve İLGİLİ DÜZENLEMELER

Bütçe açıklarında meydana gelen artışlar, bilgi sistemlerindeki gelişmeler, kamudan gelen taleplere karşı bütçenin yetersiz kalması, kamusal kaynakların etkin ve verimli kullanımını gerekli kılmıştır. Yasama organı adına kamu hizmetinin sunulabilmesi için gelir elde eden ve harcama yapan kamu kuruluşlarında kaynakların etkin kullanımının sağlanıp sağlanmadığının denetleme görevi Sayıştaylar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu bölümde kamu dış denetimi ya da diğer adıyla Sayıştay denetimi ile ilgili genel bilgilere yer verilmiştir.

### 2.1. Kamu Dış Denetimine (Sayıştay Denetimi) Genel Bir Bakış

Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde kamu görev ve hizmetlerinin gelişmesi bu hizmetlerin denetiminin de kapsamının genişlemesine ve daha derinleşmesine neden olmuştur (Yaman, 2012:

77). Wagner'a göre devletlerdeki ekonomik gelişmenin neticesinde kamu harcamalarında artış yaşandığı kanıtlanmıştır (Kılıçarslan vd, 2018: 11). Bu bakımdan kamu faaliyetlerinde mali saydamlığın sağlanması için de tüm işlemlerin açıkça görülmesi ve değerlendirilmesi gereklidir (Baş, 2005: 478). Bu husus kamuya hesap verme sorumluluğu çerçevesinde denetim görevi ile yerine getirilecek ve usulsüzlüklerde büyük oranda caydırıcılık sağlanacaktır (Altunbaş, 2014: 4). Bu bağlamda hesap verilebilirlik ilkesi gereğince hukuki uygunluğun yanında kaynakların etkin kullanılması değerlendirilecektir (Demirbaş, 2022: 259). Bunu sağlamak için de bağımsız ve tarafsız denetim yapacak Sayıştaylara ihtiyaç vardır.

Kamu kuruluşlarında Sayıştay denetimleri dış denetim olarak tanımlanmaktadır. Literatürde dış denetim kavramı genellikle yüksek denetim (Supreme Audit) veya devlet denetimi (State Audit) olarak ifade edilir. Bu denetim yapılırken de en önemli özellik bağımsızlığın sağlanması diğer bir ifade ile denetlenen kuruluşla organik bir bağın olmamasıdır. Denetim sonucunun raporlanarak parlamentoya sunulması, anayasal hükümlere ve uluslararası standartlara Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Örgütü (INTOSAI) tarafından konulan uluslararası standartlara uygun olması önemlidir (Görgün, 2011: 24).

Sayıştay Türkiye'deki kamu kuruluşlarının ekonomik ve mali yönden denetlenerek elde edilen verilerin büyük bir bölümünün toplandığı, yolsuzluğu bulma birimi olmaktan ziyade yolsuzluğu önleme amacıyla olan işlevsel ve bağımsız bir kuruluştur (Asıl, 2019: 88). Sayıştay Denetimi sürecinde toplanan veriler tarafsız bir şekilde değerlendirilerek çeşitli göstergeler çerçevesinde yasama organına sunulmaktadır (Baş, 2005: 404). Sayıştay denetimi yasama organı adına gerçekleştirilmektedir. Bu yüzden kamu kuruluşlarının mali işlemlerinin devlet adına yapıldığı üst düzey denetim olarak da ifade edilmektedir (Genç vd.,2023: 28). Bazı kaynaklarda Sayıştay özel görevli yüksek mahkeme, hesap mahkemesi, kesin hüküm veren bir yargı mercii ve hesap yargısı olarak tanımlanır (Akyel, 2015: 18).

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK) Türkiye'deki kamu kuruluşlarının dış denetiminde önemli bir düzenlemedir. Bu düzenlemeye göre dış denetimin amacı, *"Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin hesap verme sorumluluğu çerçevesinde, yönetimin malî faaliyet, karar ve işlemlerinin; kanunlara, kurumsal amaç, hedef ve planlara uygunluk yönünden incelenmesi ve sonuçlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine raporlanmasıdır. Bu denetimler genel kabul görmüş denetim standartları dikkate alınarak (5018 sayılı KMYKK, mad:68):*

- ✓ *Kamu kuruluşları hesapları ve ilgili belgeler çerçevesinde, malî tabloların güvenilir ve doğru olduğu konusunda malî denetimi ile kamu kuruluşlarının gelir, gider ve malları ile ilgili malî işlemlerinin yasal düzenlemelere uygunluğunun tespiti,*
- ✓ *Kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılıp kullanılmadığının tespiti, faaliyet sonuçlarının ölçümü ve performans açısından değerlendirilmesi çerçevesinde gerçekleştirilir."*

Dış denetimin tarihsel gelişimi incelendiğinde halkın toplanan vergilerin nasıl kullanıldığının denetlenmesi talebinin, hükümdarların hazinedeki varlıkları kullanan görevlilerin tasarruflarını denetleme isteklerinin sayıştay niteliğine sahip kuruluşların ortaya çıkmasına neden olduğu görülmüştür. Uluslararası alanda Sayıştay ile ilgili oluşumlar 14 yy. da İngiltere'de gerçekleşse de günümüzdeki Sayıştay denetimi kapsamı 19 yy. da gerçekleştirilmiştir (Baş, 2005: 306). Türkiye'deki tarihsel gelişimi incelediğimizde Sayıştayın kökeninin 1862 yılında kurulan Divan-i Muhasebata dayandığı görülmektedir. Sayıştay 1876 Anayasası ile anayasal bir kuruluş olarak faaliyetlerine devam etmiştir. Cumhuriyet döneminde ise 1927 Anayasası ile tekrar anayasal statüye kavuşsa da tam anlamı ile kamu kuruluşlarının denetimi 1934 tarihi itibarıyla gerçekleşmiştir (Altunbaş, 2014: 39). Sonraki süreçlerde çeşitli düzenlemeler olmasına rağmen

2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı KMYKK ile mali sistemde önemli düzenlemeler yapılmış ve Sayıştay denetimleri açısından daha net ve kapsamlı çalışmalar yürütülmesi hedeflenmiştir.

Dış denetim ile ilgili bir diğer önemli düzenleme ise 6085 sayılı Sayıştay Kanunu'dur. Bu Kanun'un 36. maddesine göre Sayıştay tarafından yapılan denetimler "düzenlilik ve performans denetimi" olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sayıştay 1996 yılı itibarıyla düzenlilik denetimi ile birlikte performans denetimi yapmakla yetkilendirilmiştir (Asıl, 2019: 5). "Performans denetimi kamu idarelerinin belirlediği hedeflerin gerçekleşme düzeyinin hesap verilebilirlik kapsamında ölçülmesini kapsamaktadır. Düzenlilik denetimi ise mali ve uygunluk denetimi şeklinde ikiye ayrılır. Mali denetim, kamu kuruluşlarının hesap ve işlemleri ile mali faaliyet, mali yönetim ve kontrol sistemlerinin değerlendirme sonuçları çerçevesinde, mali tabloların güvenilirliği ve doğruluğunun denetlenmesidir. Uygunluk denetimi, kamu kuruluşlarının gelir, gider ve malları ile ilgili hesap ve işlemlerinin yasal düzenlemelere uygunluğunun denetlenmesidir" (6085 sayılı kanun, mad. 2). Düzenlilik denetimlerinde iç kontrol sistemleri de incelenir. Performans denetimi daha çok idarenin etkinliğini kapsarken mali denetim muhasebe sisteminin güvenilirliğini kapsar (Kesik, 2005: 103).

Düzenlilik denetiminde amaç kamu kuruluşu tarafından sunulan mali tabloların doğruluk, güvenilirlik ve uygunluğu konusunda güvence verilmesidir. Dolayısı ile kapsamlı, detaylı ve özellikli bir alan çalışmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü bu denetimler kamuoyunun çıkarlarının korunarak şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkesiyle olası hataları tespit etmek ve düzeltilmesini sağlamaktır (Acar ve Altun, 2020: 259).

## 2.2. Kamu Dış Denetimine (Sayıştay Denetimi) Yönelik Düzenlemeler

Kamusal hizmetlerin icrasında kamu yararı gözetilerek kamusal kaynakların etkin ve verimli kullanılması önemlidir. Sayıştay denetçileri bu konuda şeffaflık ve hesap verilebilirliği sağlamak için denetim süreci boyunca ulusal düzenlemelerle (5018 sayılı kanun, 6085 sayılı kanun, ikincil mevzuat ve denetim rehberi vb.) birlikte Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Örgütü (International Organization of Supreme Audit Institutions-INTOSAI) standartlarındaki hükümleri dikkate alarak düzenlilik, performans, bilişim sistemleri denetimleri gerçekleştirirler. Bu bağlamda belirlenen etik ilke ve kuralları dikkate almak zorundadırlar.

*Anayasanın Sayıştay ile ilgili Hükümleri:* Şu an yürürlükte olan 1982 Anayasası'nın 160'ıncı maddesinde; "Sayıştay, merkezî yönetim bütçesi kapsamındaki kamu idareleri ile sosyal güvenlik kurumlarının bütün gelir ve giderleri ile mallarını Türkiye Büyük Millet Meclisi adına denetlemek ve sorumluların hesap ve işlemlerini kesin hükme bağlama ve kanunla verilen inceleme, denetleme ve hükme bağlama işlerini yapmakla görevlidir." Aynı maddeye göre "Vergi ve mali yükümlülük konularında Danıştay ve Sayıştay arasında uyumsuzluk olması durumunda Danıştay kararları dikkate alınır." Bu husus Sayıştay'ın idari değil de bir yargı organı olarak kabul edildiğini göstermektedir (Akyel, 2015: 12). Ayrıca Sayıştay kararları kesin olup, sadece kararların düzeltilmesine dair Sayıştay'a başvuru yapılabilmektedir. Bu durumda Sayıştay anayasal bağımsız ve idari konumda yüksek mahkeme olarak kabul edilmektedir (Asıl, 2019: 8).

Son yıllarda yaşanan ekonomik sıkıntılar ve bütçe açıklarının artış göstermesi ve Avrupa Birliği'nden gelen iyileştirme önerileri de kamu mali yönetiminde birtakım değişiklikleri gerekli kılmıştır. Bu bağlamda 1862 yılından bu yana kurulmuş olan Sayıştay'ın da yeniden yapılandırılma ihtiyacı 5018 ve 6085 sayılı kanunların yürürlüğe girmesi ile önemli aşamalar kaydetmiştir. Bu bağlamda kamu mali yönetimi unsurlarından bütçe, muhasebe, raporlama, nakit ve borç yönetimi ile birlikte denetimin ele alındığı çalışmalar yürütülmüştür (Baş, 2005: v).

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu: Kontrol kavramı istenilen sonuca ulaşılmasını engelleyecek risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirleri ifade etmektedir. 5018 sayılı kanunda bu durum harcama olarak ifade edilir. Denetim ise harcama sonrası süreci ifade etmektedir (Kılıçarslan vd., 2018: 14).

Avrupa Birliği standartlarına uyum çerçevesinde hazırlanan 5018 sayılı kanununun 1. maddesine göre kanunun amacı, “*Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu malî yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü düzenlemektir.*” 5018 sayılı Kanun, merkezi yönetim alanındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve il özel idaresi, belediyeler, köyleri kapsayan mahalli idarelerden oluşan genel yönetimleri içine alan kamu kurumlarının mali yönetim ve kontrolünü kapsadığından 1050 sayılı kanuna göre daha kapsamlıdır. Çünkü 1050 sayılı kanun, sadece devlet tüzel kişiliğinin kapsadığı idareler ile özel düzenlemelerdeki hükümler saklı kalmak koşulu ile katma bütçeli ve özel bütçeli kuruluşların mali yönetim ve denetimlerini kapsamakta idi (Kesik, 2005: 95). Ayrıca 5018 sayılı kanun ile kamu kaynaklarının temini ve kullanılması, yönetimin sorumluluğuna bırakılmıştır (Kesik, 2005: 108).

5018 sayılı kanun iç kontrol sistemini kamu mali yönetiminin bir unsuru olarak belirtmiştir. Esasen kanunun amacı COSO modeli temel alınarak uluslararası standartlar ve AB modeline uygun olarak etkin bir iç kontrol sistemi kurulmasıdır. COSO modelinde belirtilen 5 iç kontrol bileşeni ile 5018 sayılı kanunda belirtilen bileşenler ile örtüşmektedir hatta aynıdır (Sevim vd., 2023: 30). Ayrıca kanun kapsamında kamusal hizmet veren kuruluşlarda izleme fonksiyonunu yerine getirmek üzere iç denetim birimleri oluşturulmuştur.

6085 Sayılı Sayıştay Kanunu: 03.12.2010 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 6085 sayılı Sayıştay Kanununun amacı, “*Hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkesi çerçevesinde kamu kuruluşlarının etkin, verimli, yasal zemine uygun olarak faaliyet göstermesi ve kamu kaynaklarının belirlenen hedef ve amaçlara uygunluğu için yasama organı adına denetim yapmak üzere Sayıştay’ın kuruluşu, yetkileri, atamalar, hak ve yükümlülükleri ve ilgili diğer hükümleri düzenlemektir* (6085 kanun mad:1). Kanunun 1. ve 34. maddeleri kapsamında denetimin amaçları aynı şekilde belirtilmiştir. 6085 sayılı kanun 832 sayılı kanunun yerine gelmiştir.

6085 sayılı kanunla Sayıştay denetimlerinin kapasiteleri artırılmış, raporlama faaliyetlerinin önemi artış ve uluslararası standartlar çerçevesinde dış denetim sürecinin yürütülmesi kanunen belirtilmiştir (Görgün,2011: v). Kanunun 45. maddesine göre “*Vakıf ve derneklerin hesaplarının meclisten gelen talepler çerçevesinde denetlenmesi yetkisi de Sayıştaya aittir.*” Dolayısı ile kanunun Sayıştay denetim alanını genişlettiği ve AB ülkelerinde uygulamalara yakınsadığı düşünülebilir (Altunbaş, 2014: 83).

6085 sayılı kanun Sayıştay denetiminin raporlama odaklı olmasını içermektedir. Sayıştay denetimleri dış denetim sürecinin bir parçası olmakla birlikte 6085 sayılı Sayıştay Kanunu kapsamında iç kontrol sisteminin etkinliği ve bu sistemin mali yönetim ve mevzuata uygunluğunun incelenmesi gerekmektedir. Kanunun 3. maddesinde “*Sayıştay kendisine verilen inceleme, denetim ve yargılama süreçlerini işlevsel ve kurumsal bağımsızlık ilkesi çerçevesinde gerçekleştirir*” hükmü yer almaktadır. Kanun 5018 sayılı kanunun tamamlayıcısı olarak kamu mali denetimi konusunda önemli düzenlemedir. Esasen 5018 ve 6035 sayılı kanunlarla Sayıştay denetimlerinin içeriği tüm kamu hesap, fonlar ve kaynaklarını kapsayan denetimler çerçevesinde genişletilmiştir.

Kanunun 35. maddesinde “Denetim, genel kabul görmüş denetim standartları çerçevesinde bağımsızlık ve tarafsızlık sağlanarak, güncel denetim teknikleri uygulanarak kamu kuruluşlarının mali nitelikteki işlemleri ve iç kontrol sistemleri incelenerek kamusal kaynakların etkin ve yasal kullanımını değerlendirmeyi kapsamaktadır.” hükmü yer almaktadır.

6085 sayılı kanuna göre “Sayıştay daireleri hesap mahkemeleridir.” (6085 sayılı kanun mad:23/a) ve bu bağlamda hesap ve işlemler ile ilgili hazırlanan yargılamaya esas raporlardaki kamu zararı ile ilgili konuları hükme bağlar. Yapılan denetimlerde eleştirilen hususların tekrarlanması, herhangi bir düzeltme girişiminin olmaması, mevzuata aykırılığın devam etmesi sonucunda denetim süreci zaman ve kaynak olarak daha maliyetli olacaktır ve bu durumun (eksikliklerin) devam etmesi kamu zararı sorununu ortaya çıkaracaktır (Acar ve Altun, 2020: 271). “Kamu zararına sebep olan sorumlu kişilerin savunmaları alınarak mali yıl sonunda yargılamaya esas rapor hazırlanır ve başkanlığa sunulur. Başkanlık bu raporları 15 gün içinde yargılamanın yapılacağı daireye gönderilir” (6085 sayılı kanun, mad: 48). Yargılama sonucunda işlemlerin kanunen uygunluğu veya kamu zararının tazminine hükmedilir (Akyel, 2015: 7).

Sayıştay İkincil Mevzuatı: Ülkemizdeki kamu kuruluşlarının tabi oldukları genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK) çerçevesinde uygulamada yerini alan ikincil mevzuatla belirlenmiştir (Atıla ve Kıymık, 2023: 639).

Sayıştay denetimleri, 5018 sayılı kanun ve kanunun ikincil mevzuatı (muhasebe kayıtları ve raporlama, bütçe hazırlaması vb. konularda), vergi mevzuatı yanında ihale kanunları ve ikincil mevzuatlar (gelir ve giderler konusunda) ve bunların sınırlarını belirten bütçe kanunları çerçevesinde yapılmaktadır. Denetimler kamu kuruluşlarının muhasebe, iç kontrol, iç denetim ve ön mali kontrol sistemlerini içerdiğinden muhasebe denetimi açısından oldukça önemlidir (Keklikoğlu, 2012: 14).

Denetim Rehberleri: Denetim rehberleri, denetim sürecinde izlenmesi gerekli adımları belirleyerek uygulamaya yön veren, böylece uluslararası standartlara uygun ve kaliteli denetimler gerçekleştirilmesine katkıda bulunan temel araçlardır. Sayıştay Başkanlığı düzenlilik denetimi, faaliyet raporu değerlendirme, mali istatistikleri değerlendirme, performans denetimleri, bilişim sistemleri denetimi, kamu işletmeleri ve konu denetimi gibi hususları kapsamayan denetim rehberlerini yayınlamıştır.

Denetimde açıklık, şeffaflık ve objektifliği sağlamak için önceden belirlenmiş standartların olması ve itimat edilen sonuçların oluşmasını sağlar. Denetim rehberlerinde söz konusu denetimlerin Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Teşkilatı (The International Organization of Supreme Audit Institutions- INTOSAI) standartlarına uyumlu olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. INTOSAI bu standartları genel kabul görmüş denetim standartları olarak belirlemiştir (Kılıçarslan vd., 2018: 14).

Mesleki Standartlar: Sayıştay’ın 1965 yılından itibaren üyesi olduğu Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Teşkilatı (The International Organization of Supreme Audit Institutions- INTOSAI) tarafından yayınlanan Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Standartları (International Standards of Supreme Audit Institutions-ISSAI) kamu kuruluşlarının denetimi konusunda önemli düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler tamamen kamu kuruluşlarının denetimini ve sorumluluklarını açıklayan bir dizi temel kavram ve ilkeler çerçevesince oluşturulmuştur. Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Standartlarının amaçları şu şekildedir (Sayıştay, 2024a):

- Kaliteli denetimler yapılmasını sağlamak ve saydamlığı artırmak.
- Bilgi kullanıcıları için denetim raporlarının güvenilirliğini güçlendirmek.

- *İlgili taraflar konusunda denetçinin görevlerini belirlemek.*

Bu standart seti kamu denetiminin temel ilkeleri, kalite kontrolü, etik kurallar, mali performans uygunluk denetimlerinin ilke ve uygulamaları ile ilgili hususları kapsamaktadır.

*Etik Uygulamalar:* 6085 sayılı Sayıştay kanununun 31 maddesi 2/ç bendi çerçevesinde dış denetime ilişkin sayıştay denetçilerinin uyması gereken mesleki etik kurallar; “*meslek etik kurallara bağlılık, bağımsızlık, tarafsızlık ve nesnellik, dürüstlük, eşitlik, çıkar çatışmasından kaçınma, yetkinlik ve mesleki özen, mesleki kurumsal bilinç, mesleğin menfaat temini için kullanılmaması, nezaket ve saygı, gizlilik ve mesleki sırların saklanması*” hususları çerçevesinde belirlenmiştir (Sayıştay, 2024b).

### 3. YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINA YÖNELİK UYGULAMA

#### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Üniversitelerin kamu kaynağı kullanımını açısından büyük ölçüde hazine desteği almalarına rağmen yasalarla sosyal tesis, kreş, teknokent vb. işletmelerden dolayı kendisine verilmiş gelir tahsil etme ve ödenekleştirme yetkileri bulunmaktadır (Kılıçarslan vd,2018:15). Dolayısı ile yüksek tutarlarda gelir ve gider işlemleri söz konusu olmaktadır. Bu çalışmada yüksek öğretim kurumlarında mali işlemlerin değerlendirildiği Sayıştay düzenlilik denetimlerinin etkinliğinin ölçülmesi ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışmanın amacı, yüksek öğretim kurumlarında 2019-2022 yılları arasında yapılan Sayıştay düzenlilik denetimlerinde elde edilen bulguların dikkate alınıp alınmadığı, tespit edilen eksikliklerin sonraki dönemlerde giderilip giderilmediği ve bu sürecin hizmet kullanıcıları açısından sonuçlarını tespit etmektir. Çünkü yıllık olarak gerçekleştirilen bu denetimler sonucunda raporda takip edileceği belirtilen hususlara bir sonraki yıl içinde Sayıştay denetçileri tarafından özel olarak dikkat edilmesi de söz konusudur (Altunay, 2020: 86). Raporlarda Ek 2 no’lu tablolarda bulguların düzeltilip düzeltilmediği açıklanmaktadır. Çalışmada her coğrafi bölgede biri **uzun yıllar itibariyle hizmet veren diğeri nispeten daha kısa zaman diliminde hizmet veren** yeni üniversiteler (aynı bölgede yer alan) ile ilgili elde edilen Sayıştay raporlarının çeşitli açılardan incelenerek kıyaslaması yapılmıştır.

Araştırma evreninin belirlenmesi aşamasında Türkiye’deki üniversitelerin bölgesel konumları ve kuruluş yılları dikkate alınmıştır. Türkiye’de 2024 yılı itibariyle 129 devlet üniversitesi hizmet vermektedir. Vakıf üniversiteleri Sayıştay denetimi kapsamında olmadıklarından sadece devlet üniversiteleri çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki 129 devlet üniversitesi oluşturmakta iken 14 üniversite örneklem olarak seçilmiştir. 14 üniversiteden 7’si her coğrafi bölgeden 1’er tane kuruluş yılı bakımından daha eski üniversiteler (A Grubu); kalan 7’si ise her coğrafi bölgeden 1’er tane kuruluş yılı bakımından daha yeni (B Grubu) üniversite olacak şekilde tesadüfi olarak seçilmiştir. Yapılan sınıflandırmada B grubu üniversitelerinin son 20 yıl içerisinde kurulmuş üniversiteler olmasına dikkat edilmiştir. A grubu üniversitelerinin ise hizmet verdiği bölgede hemen hemen ilk üniversiteler olmasına dikkat edilmiştir. Bu üniversiteler aşağıdaki gibidir:

**Tablo 1:** Çalışma Kapsamında Düzenlilik Denetim Raporları İncelenen Üniversiteler

A Grubu		B Grubu	
Kod	Üniversiteler	Kod	Üniversiteler
A1	Akdeniz Üniversitesi	B1	Adana Alparslan Türkeş Üniversitesi
A2	Atatürk Üniversitesi	B2	Munzur Üniversitesi
A3	Dicle Üniversitesi	B3	Şırnak Üniversitesi
A4	Ege Üniversitesi	B4	İzmir Bakırçay Üniversitesi
A5	Gazi Üniversitesi	B5	Hacı Bayram Veli Üniversitesi
A6	İstanbul Üniversitesi	B6	İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa
A7	Karadeniz Teknik Üniversitesi	B7	Karabük Üniversitesi

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.2.Literatür

Literatür incelendiğinde Sayıştay denetimlerini veya Sayıştayın önemi ve etkinliğini araştıran çalışmaların sayılarının fazla olduğu, bununla birlikte üniversitelere yönelik sayıştay denetimlerini inceleyen çalışmaların ise son yıllarda artış gösterdiği görülmüştür. Bu çalışmalardan bazıları kronolojik olarak aşağıdaki gibidir:

- ✓ Kılıçaslan vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada üniversitelerde kamusal kaynakların kullanımında etkinlik, ekonomiklik ve verimliliğin sağlanmadığı sonucuna ulaşımlardır. Çalışmanın sonucu olarak üniversitelerde yetkililerinin Sayıştay denetim sonuçlarını detaylı incelemeleri, değerlendirmeleri ve olumsuzlukların bir daha gerçekleşmemesi için gerekli önlemleri almaları ve kamu kaynaklarının kullanımı konusunda gerekli mali eğitimleri almaları gerektiği önerilmiştir.
- ✓ Öztürk (2019) tarafından yapılan çalışmada Sayıştay tarafından yayınlanan denetim raporları üzerinden 81 adet üniversitenin 2017 yılında gerçekleşen giderleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda en yüksek gider kalemlerinin personel ve amortismanlar ve mal ve hizmet alımlarına ait giderlerden oluştuğu belirtilmiştir.
- ✓ Yaman (2020) tarafından yapılan çalışmada üniversitelerde etkin ve performansa dayalı yönetimin başarısı ve şeffaflığın sağlanabilmesi için denetim süreçlerinde duyarlılığın sağlanması gerektiğini ortaya koymuştur.
- ✓ Demirbaş tarafından (2022) yapılan çalışmasında Sayıştay tarafından 2012-2018 yılları arasında düzenlilik denetim raporlarını incelemiş; sınıflandırma, tutarlılık, hata ve hile kavramlarının dikkate alınmadığı, INTOSAI denetim standartları açısından değerlendirilmediği sonucuna varmıştır.
- ✓ Genç vd. (2023) tarafından 2016-2020 yılları arasında Karadeniz bölgesinde yer alan 18 devlet üniversitesinde gerçekleştirilen düzenlilik denetimleri raporlarını inceledikleri çalışmalarında belirlenen zaman dilimi içerisinde tekrarlanan ve önemli görülen bulguların mali tabloların hazırlanması ve raporlanması, kamu idaresi varlıklarının elde edilmesi, kaydedilmesi ve kullanılmasında yasal düzenlemelere uyulmaması, ihale kanunları çerçevesinde yapılan işlemler ve maddi olmayan duran varlıklar konusunda olduğunu tespit etmişlerdir.
- ✓ Atila ve Kıymık (2023) tarafından yapılan çalışmada 2012-2021 yılları arasında kamu üniversitelerine yönelik gerçekleştirilen Sayıştay denetimlerinde 859 adet denetim raporu incelenmiş ve muhasebe hatası çerçevesinde 2.051 adet bulgu tespit edilmiştir. Bulgular incelendiğinde hataların ağırlıklı olarak 252-Binalar Hesabında olduğu

görülmüştür. Diğer taraftan üniversitelerin faaliyet süreleri, bu kurumlarda çalışan iç denetçiler ve mali hizmetler uzmanlarının sayıları bakımından ortalama bulgu sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

### 3.3. Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada önemli ölçüde kamu kaynaklarını kullanan üniversitelerin sayıştay tarafından düzenlenen düzenlilik (mali) denetim raporları incelenmiştir. Çalışma kapsamında devlet üniversitelerinde 2019 -2022 yıllarına ait Sayıştay denetim raporlarına nitel araştırma yöntemlerinden içerik analiz yöntemi uygulanarak toplam 49 adet düzenlilik denetim raporu incelenmiştir. Bazı yıllarda bazı üniversitelerde dış denetim yapılamadığı görülmüştür. Bunun sebebi olarak insan kaynakları yetersizliği, üniversitelerde bütçe düzeyi, önceki yıllarda denetlenmeleri vb. hususlar Sayıştay tarafından açıklanmıştır (Genç vd., 2023: 31).

### 3.4. Bulgular

Türkiye'deki üniversitelerin denetiminde teftiş kurulları denetimi, ön mali kontrol ve iç denetim sistemi ve yüksek denetim olarak da tanımlanan Sayıştay denetimi olmak üzere üç yapı bulunmaktadır (Altunay, 2020: 77). Sayıştay, resmî web sitesinde yıllık olarak gerçekleştirilen bu denetimlerle ilgili raporlar yayınlamaya hesap verilebilirlik kapsamında kurum içi ve dışındaki bilgi kullanıcılarını bilgilendirmektedir.

Üniversitelerde misafirhane, kreş, spor merkezleri gibi sosyal ve destek amaçlı tesisler merkezi yönetim bütçesine dahil olmasa da bu kuruluşların sermayelerine üniversite bütçelerinden aktarım yapılabilmesi sebebiyle kamusal gelir olarak tanımlandığından Sayıştay denetimine tabiidirler (Kılıçarslan vd., 2018: 16). Çalışmada döner sermaye işletmesi, sosyal tesisler vb. birimlere ilişkin düzenlilik denetim raporlarında yer alan bulgular da yer almaktadır.

Aşağıdaki tablolarda denetim görüşünü etkileyen bulgular çerçevesinde değerlendirmeler yapılmıştır. Denetim raporları incelenirken bazı yıllarda denetim raporuna ulaşılamamıştır. Bunun sebebi belirlenen zaman aralığı içerisinde Sayıştay denetçi yetersizliği, kurum büyüklükleri, önceki dönem denetimlerin varlığı gibi nedenlerden dolayı bazı yıllarda bazı üniversitelerde denetim yapılmamasıdır. Toplamda 49 denetim raporuna ulaşılmış ve raporlarda denetim görüşünün dayandığı bulgular incelenmiştir. Esasen Sayıştay ilk defa 2018 yılında mali ve uygunluk denetimine ilişkin bulguları sınıflandırmış ve sayısal olarak açıklamıştır. Daha önceleri ise bulguların niteliği çerçevesinde açıklamalar yapılmıştır (Demirbaş, 2022: 259). Ayrıca raporlarda sayıştayın kamu zararı niteliği taşıyabilecek hususlarda yaptığı değerlendirmeler ve kamu kuruluşuna konu ile ilgili verdiği öneriler de kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

#### 3.4.1. A Grubu Üniversiteleri Düzenlilik Denetim Raporlarından Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde her bir coğrafi bölgede **uzun yıllar itibariyle hizmet veren** 7 üniversitenin son dört yıllık düzenlilik denetim raporlarından elde edilen denetim görüşünü etkileyen bulgular yer almaktadır. Ayrıca bu kurumlarda 2019-2022 yılları arasında var olması durumunda kamu zararı oluşturabilecek konular kısaca açıklanmıştır. (Tablolarda kısaltılarak yazılmış olan harflendirmeler **E: Bulguların Düzeltildiği**, **H: Bulguların Düzeltilmediği**, **BY: Bulguların Düzeltildiğine Dair Bilgi olmadığı**, **KD: Kısmen Düzeltildiği** anlamını taşımaktadır.)



**Tablo 2.** 2019-2022 Yılları Arasında Akdeniz Üniversitesi (A1) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Teknoloji Transfer Ofisindeki Sermayenin İlgili Hesaplarda Takibinin Yapılmaması	E		
	Döner Sermaye İşletmesine Yatırılan Sermaye Tutarının Kurum Mali Tablolarında Bulunmaması	E		
	İdari Para Cezalarının Nazım Hesaplarda Takip Edilmemesi	E		
2020	Mevduat Faiz Gelirlerine İlişkin Tevkifat Tutarlarının Muhasebeleştirilmemesi		BY	
	Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabının Gerçek Durumu Yansıtması		BY	
	Sosyal Güvenlik Kurumuna Ödenecek Ek Karşılık Prim Borçları ile Faturalandırılmış Borçların Bilançoda Olmaması		BY	
2021	Muhasebe Birimleri Arası İşlemler Hesabının Hatalı Kullanılması			BY
	Ekonomik Değer Taşıyan Bilgisayar Yazılımı ve Elektronik Sertifika Alımlarının Haklar Hesabında İzlenmemesi			BY
	Kullanılma İmkânı Kalmayan Maddi Duran Varlıkların Gider Olarak Kaydedilmesi			BY
	Tahsisli Kullanılan Taşınmazlara İlişkin Kayıtların Yapılmaması			BY
2022	Peşin Tahsil Edilen Kira Gelirlerinin Dönem Ayırıcı Hesaplara Aktarılmaması			
	Elden Çıkarılacak Stoklar ve Maddi Duran Varlıklar Hesap Gruplarının Doğruyu Yansıtması			
	Gayrimenkullere Ait Değer Artırıcı Harcamaların İlgili Varlığın Mukayyet Değerine Aktarılmaması			
	Üniversite Mali Tablolarında Takip Edilen Ödenmiş Sermayenin Aynı Zamanda Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü Hesaplarında İzlenmesi			
	Dava Aşamasındaki Alacakların Şüpheli Alacak Hesaplarında İzlenmemesi			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde sadece 2019 yılında tespit edilen bulguların düzeltildiği, diğer yıllar için ise bulguların düzeltildiğine ilişkin bilgi olmadığı görülmektedir. Sayıştay düzenlilik denetim raporları incelendiğinde ise kamu zararı ile ilgili olarak kurumun 2020 yılında yapım işleri ile ilgili olarak teminat mektubu tutarının yarısının kesin kabul tarihine kadar idare tarafından muhafaza edilmesi gerektiği değerlendirilmiş, kamu kuruluşu ise konu ile ilgili gerekli tedbirlerin alınacağını belirtmiştir.

**Tablo 3.** 2019-2022 Yılları Arasında Atatürk Üniversitesi (A2) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Kurumun Sosyal Güvenlik Kurumuna Ödemekle Yükümlü Olduğu Borçlarının Finansal Tablolara Aktarılmaması		E	
	Teknokente Has Bütçe ile İlişkilendirmeden Direkt Döner Sermaye Hesabından Sermaye Aktarımının Gerçekleştirilmesi		H	
	Bilançoda Belirtilen Yatırım Tutarının Gerçeğe Uygun Olmaması		K	
	Satın Alınan Bilgisayar Yazılımları İle İlgili Tutarların Direkt Gider Olarak Kaydedilmesi		E	
	Bazı Taşınırın Dönem Sonunda Üniversite Taşınır Sistemine Aktarılmaması		E	
2020	Geçici Kabul Noksanları Kesintilerinin Alınan Depozito ve Teminatlar Kalemine Kaydedilmemesi			BY
	2014 Yılında Gerçekleşen Hibe İşlemlerinin 2020 Yılında Gelirden İade İşlemi Kapsamında Kaydedilmesi			BY
	Bilançoda Sunulan Sermaye Kaleminin Çelişkiler İçermesi			BY
	Bilançoda Sunulan Yatırım Kalemlerinin Gerçeğe Uygun Olmaması			BY
	Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabı'ndan Alınarak İlgili Duran Varlık Hesabına Aktarılan Miktarların Cari Yıl Sonunda Muhasebe Kayıtlarından Çıkarılması			BY
	Dönem Sonu Muhasebesi Sürecinde Sayım ve Tesellüm Noksanları Kaleminde Yanlış Kayıtlar Yapılması			BY
	Maddi ve Maddi Olmayan Duran Varlıklarla İlgili Amortisman İşlemlerinin Var Olmaması			BY
	Teknokente Has Bütçe ile İlişkilendirmeden Direkt Döner Sermaye Hesabından Sermaye Aktarımının Gerçekleştirilmesi			BY
2021	Ata Teknokent Anonim Şirketine Konulan Sermaye Tutarının Muhasebe Kayıtları ile Eşit Olmaması			BY
	Muhasebe Bölümler Arası İşlemler Hesabı ile Değer Hareketleri Sonuç Hesabının Gerçekçi Kullanılmaması			BY
2022	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 3 incelendiğinde denetim görüşünü etkileyen bulguların en fazla 2020 yılında olduğu tespit edilmiştir. Ancak tespit edilen bu bulguların düzeltilmesine dair herhangi bir bilgi olmadığı sonucuna varılmıştır. Sayıştay düzenlilik denetim raporları incelendiğinde bulguların nitelik olarak mali tablo kalemlerinin yanlış kullanımı ile ilgili olduğu ve bulguların giderek arttığı görülmüştür.

**Tablo 4.** 2019-2022 Yılları Arasında Dicle Üniversitesi (A3) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar				
	2019	2020	2021	2022	
2019	Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Olup, Üniversiteye Tahsis Edilen Taşınmazların Finansal Tablolarda Mukayyet Değerlerinin Gerçeğe Uygun Değerleriyle Kaydedilmemesi		E		
	Takipli Alacakların Belirli Bir Kısımının Gelirlerden Takipli Alacaklar Hesabına Kaydedilmemesi		E		
	Üniversiteye Ait Olup, Diğer Kamu Kuruluşlarına Tahsis Edilen Taşınmazların Finansal Tablolarda Kaydedilmemesi		E		
	Maddi ve Maddi Olmayan Duran Varlıklarla İlgili Amortisman İşlemlerinin Var Olmaması		H		
2020	Kurumun Sosyal Güvenlik Kurumuna Olan Faturalandırılmış Borçlarının Mali Tablolardaki İlgili Kalemlere Kaydedilmemesi			BY	
	Muhasebe Birimleri Arası İşlemler Hesabının Yanlış Kullanılması			BY	
	Duran Varlıklar İçin Amortisman Ayrılmaması			BY	
2021	Denetim bulgusuna rastlanmamıştır.				
2022	Denetim raporuna ulaşamamıştır				

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 4'te yer alan bulgular incelendiğinde 2019 yılında ortaya çıkan bulguların 2020 yılında genel olarak düzeltildiği ancak 2020 yılındaki bulguların düzeltilmesine dair bilgi olmadığı, 2021 yılında herhangi bir denetim bulgusuna, 2022 yılında ise denetim raporuna ulaşamadığı görülmüştür.

**Tablo 5.** 2019-2022 Yılları Arasında Ege Üniversitesi (A4) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar				
	2019	2020	2021	2022	
2019	Takipli Alacakların Belirli Bir Kısımının Gelirlerden Takipli Alacaklar Hesabına Kaydedilmemesi		H		
	Yeraltı ve Yerüstü Düzenlemeleri Hesabının Finansal Tablolarda Belirtilmemesi		E		
2020	Takipli Alacakların Belirli Bir Kısımının Gelirlerden Takipli Alacaklar Hesabına Kaydedilmemesi			H	
	Muhasebe Bölümleri Arası İşlemler Hesabının Doğru Kullanılmaması			H	
	Dava ve İcra Konusu Alacakların, Şüpheli Ticari Alacaklar Hesabında İzlenmemesi			BY	
	Takipli Alacakların Belirli Bir Kısımının Gelirlerden Takipli Alacaklar Hesabına Kaydedilmemesi				H

2021	Muhasebe Birimleri Arası İşlemler Hesabının Kullanımında Yanlışlıkların Olması				BY
	Kira Gelirleri İşlemlerinin Tutulduğu Yardımcı Defterlerinde Kaydedilen Tahakkuk Servisi Kayıt Tutarları ile Muhasebe Dönem Sonu Kayıtlarında Bir Sonraki Yıla Devredilen Kayıtlı Tutarların Aynı Olmaması				BY
2022	Takipteki Kira Alacakları İçin Gelirlerden Takipli Alacaklar Hesabının Kullanılmaması				
	Üniversite Adına Kabul Edilen Patentlerin Haklar Hesabında İzlenmemesi				
	İşletmenin Bazı Gelirlerinin Diğer Çeşitli Borçlar Hesabında İzlenmesi				

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 5'te yer alan bulgular incelendiğinde genel olarak denetim bulgularının düzeltilmesine ilişkin bilgi olmadığı ve düzeltilmeği, ayrıca muhasebe hesap kalemlerinin yanlış kullanıldığı görülmüştür. Sayıştay düzenlilik denetim raporu incelenmesi sonucunda kamu zararı ile ilgili olarak 2020 ve 2021 yıllarında kişilerden olan alacağın takip ve tahsilinin gereken düzeyde yapılmaması ve zaman aşımı sürelerinin kaydının anlaşılması konularında Strateji Daire Başkanlığı ve Hukuk müşavirliğinin gerekli çalışmaları takip etmeleri gerektiği değerlendirilmiştir.

**Tablo 6.** 2019-2022 Yılları Arasında Gazi Üniversitesi (A5) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2020	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2021	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2022	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 6 incelendiğinde yıllar itibariyle denetim görüşünü etkileyen denetim bulgusuna rastlanmadığı sonucuna varılmıştır. Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarının incelenmesi sonucunda, kamu zararı konusunda 2019 yılında kamu personeli harcama yönetim sistemleri ile eksiklik olduğu tespit edilmiş, maaş ödemelerinde kamu zararına neden olacak hataları ortadan kaldıracak önlemlerin alınması gerektiği değerlendirilmiştir. 2020 yılında ise üniversite hastanesinde yanlış teşhis ve tedavi sebebi ile hastane aleyhinde sonuçlanan davalar sonucunda ödenen tazminatlarla ilgili sorumlu personele dava açılmaması sonucunda yapılan ödemelerin vergisini ödeyen vatandaşların üzerinde kaldığı yönünde bir değerlendirme söz konudur. Benzer konular ile ilgili 59 dava açılmış ve son on yılda 13 davada davacılar ödeme yapıldığı ve 1 olayda personel kusurlu bulunduğundan rücu davası açılmıştır. Sonuç olarak, konu ile ilgili gerekli incelemelerin yapılması ve kusurlu sorumluların tespit edilerek rücu davası açılması gerektiği belirtilmiştir.

**Tablo 7.** 2019-2022 Yılları Arasında İstanbul Üniversitesi (A6) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2020	Döviz İşlemleri ile İlgili Muhasebe Hesaplarının Kullanılmaması		BY	
	Gelirlerden Alacaklar Hesabının Yanlışlar İçermesi		BY	
	Proje Özel Hesabı Aylık Değerleme İşlemlerinin Kaydedilmemesi		BY	
	Sosyal Güvenlik Kurumuna Olan Faturalandırılmış Borçların Bilançoya Aktarılmaması		BY	
2021	Muhasebe Birimleri Arası İşlemler Hesabının Hatalı Kullanılması			BY
	Kullanılma İmkânı Kalmayan Maddi Duran Varlıkların Satışına İlişkin Kayıtların Hatalı Yapılması			BY
	Tahsisli Taşınmazların Amortisman Kayıtlarının Yapılmaması			BY
2022	Spor Toto Teşkilat Başkanlığından Şartlı Bağış Olarak Edinilen Tutarların Doğrudan Gelir Kaydedilmesi			
	Ekonomik Değer Taşıyan Veri Tabanı Güncelleştirmelerinin Haklar Hesabında İzlenmemesi			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 7'ye bakıldığında genel olarak denetim görüşünü etkileyen bulguların düzeltilmesine ilişkin bilgi olmadığı görülmektedir. Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporları incelendiğinde ise kamu zararı ile ilgili olarak 2021 yılında tüketim ambarındaki malzemelerin uygun bir şekilde saklanması konusunda gerekli özenin gösterilmediği, gerekli önlemlerin alınması gerektiği ve oluşan zararın sorumlulardan tazmin edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

**Tablo 8.** 2019-2022 Yılları Arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi (A7) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2020	Gayri Maddi Hak Alımlarının Haklar Hesabı'nda Muhasebeleştirilmemesi ve Maddi Olmayan Duran Varlıklarla İlgili Olarak Amortisman Hesaplanmaması		KD	
2021	Gayri maddi Hak Alımlarının Haklar Hesabı'nda Muhasebeleştirilmemesi ve Maddi Olmayan Duran Varlıklarla İlgili Olarak Amortisman Hesaplanmaması			BY
	Genel Yönetim Giderleri Hesabına Kaydedilmesi Gereken Harcamaların Farklı Hesap Kodlarında Yer Alması			BY
	Kıdem Tazminatı Karşılıklarının Ayrılmaması			BY
2022	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 8 incelendiğinde diğer üniversitelerde olduğu gibi denetim bulgularının düzeltilmesine ilişkin bilgi olmadığı, 2019 ve 2022 yıllarında denetim bulgusuna rastlanmadığı görülmektedir.

### 3.4.2.B Grubu Üniversiteleri Düzenlilik Denetim Raporlarından Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde her bir coğrafi bölgeden nispeten daha kısa zaman diliminde hizmet veren 7 üniversitenin son dört yıllık düzenlilik denetim raporlarından elde edilen bulgular yer almaktadır. (Tablolarda kısaltılarak yazılmış olan harflendirmeler E: Bulguların düzeltilmediği, H: Bulguların Düzeltilmediği, BY: Bulguların Düzeltilmesine Dair Bilgi olmadığı, KD: Kısmen Düzeltilmediği anlamını taşımaktadır.)

**Tablo 9.** 2019-2022 Yılları Arasında Adana Alparslan Türkeş Üniversitesi (B1) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Haklar Hesabında Kayıtlı Tutarın Yanlış Kaydedilmesi	H		
	Döner Sermaye İşletmesi ve İktisadi İşletme Sermaye Paylarının Muhasebe Sisteminde Yer Almaması	E		
2020	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2021	Herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.			
2022	Herhangi bir denetim raporuna rastlanmamıştır.			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 9 incelendiğinde 2019 yılında tespit edilen iki bulgudan sadece birinin düzeltilmediği diğer yıllara ise denetim bulgusu ve denetim raporuna rastlanmadığı görülmektedir.

**Tablo 10:** 2019-2022 Yılları Arasında Munzur Üniversitesi (B2) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir denetim raporuna rastlanmamıştır.			
2020	Herhangi bir denetim raporuna rastlanmamıştır.			
2021	Hurdaya Ayrılan Taşınurların Kayıtlı Değerleri Üzerinden İlgili Hesaplara Kaydedilmemesi			BY
	Kıdem Tazminatı Karşılıklarının Ayrılması			BY
	Satılan Hurdaların Kayıtlı Değerleri Üzerinden Hesaplardan Çıkarılmaması			BY
	Üniversiteye Tahsis Edilen Taşınmazların Muhasebe Kayıtlarında Yer Almaması			H
	TOKİ Tarafından Üniversite Nam ve Hesabına Yapılan İşlerin Muhasebeleştirilmemesi			H
2022	Üniversite Nam ve Hesabına Yapılan İşlerin Muhasebeleştirilmemesi			
	Üniversiteye Tahsis Edilen Taşınmazların Muhasebe Kayıtlarında Yer Almaması			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 10 incelendiğinde 2019 ve 2020 yıllarına ilişkin denetimin yapılmadığı, 2021 yılında ise tespit edilen bulguların bazılarının düzeltilmediği ve bazıları ile ilgili herhangi bir bilgi olmadığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 11.** 2019-2022 Yılları Arasında Şırnak Üniversitesi (B3) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir denetim raporuna rastlanmamıştır.			
2020	Üniversiteye Ait Olup, Diğer Kamu Kuruluşlarına Tahsis Edilen Taşınmazların Finansal Tablolarda Gösterilmemesi			
	Proje Özel Hesabındaki Döviz Tutarları İçin Aylık Değerlemenin Yapılmaması			
	Kamu Kuruluşu Adına Açılmış Bazı Banka Hesaplarının Muhasebe Sisteminde Kaydedilmemesi			
2021	Muhasebe Birimleri Arası İşlemler Hesabının Yanlış Kullanılması			
2022	Kurum Taşınmazlarının Tespiti ve Muhasebe Sisteminde Kayıtlarının Birbiriyle Uyuşmaması			
	Döner Sermaye İşletmesi İçin Taahhüt Edilen Tutarın İlgili Hesaplarında İzlenmemesi ve Mali Tablolarda Gösterilmemesi			
	Taşınmazlara Ait Değer Artırıcı Harcamaların İlgili Varlıkların Kayıtlı Değerine Eklenmeyip Doğrudan Gider Yazılması			
	Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabında Geçici Olarak Takip Edilen Maddi Duran Varlıkların Zamanında İlgili Hesaplara Devredilerek Kapatılmaması			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 11 incelendiğinde 2019 yılında denetim yapılmadığı, 2020 ve 2021 yıllarında tespit edilen denetim bulgularının düzeltilmesine ilişkin bilgi olmadığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 12.** 2019-2022 Yılları Arasında İzmir Bakırçay Üniversitesi (B4) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir denetim raporuna rastlanmamıştır.			
2020	Diğer Kamu Kuruluşlarına Ait Olup, Üniversiteye Tahsis Edilen Taşınmazların Finansal Tablolarda Mukayyet Değerlerinin Gerçeğe Uygun Değerleriyle Kaydedilmemesi			
	Bazı Gayrimenkullerin Finansal Tablolarda Olmaması			
2021	Herhangi bir denetim bulgusuna rastlanmamıştır.			
2022	Herhangi bir denetim bulgusuna rastlanmamıştır.			

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 12 incelendiğinde 2020 yılındaki iki denetim bulgusunun düzeltilmesine ilişkin bilgi olmadığı, diğer yıllarda ise denetim raporu hazırlanmadığı ve denetim bulgusuna rastlanmadığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 13.** 2019-2022 Yılları Arasında Hacı Bayram Veli Üniversitesi (B5) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Herhangi bir denetim bulgusuna rastlanmamıştır.			
2020	Herhangi bir denetim bulgusuna rastlanmamıştır.			
2021	Hurdaya Ayrılmış Taşınurların Diğer Duran Varlıklar Hesap Grubuna Aktarılmaması			BY
	Taşınmaz Kayıtlarının Yönetmelik Hükümlerine Uygun Yürütülmemesi ve Mali Tablolarda Yer Alan Taşınmaz Hesaplarının Gerçeği Yansıtması			BY
	Taşınmazlar İçin Yapılan Değer Artırıcı Harcamaların Doğrudan Giderleştirilmesi			BY
	Üniversitenin Döner Sermaye İşletmesindeki Ortaklık Payının Mali Tablolarda Yer Almaması			BY
	Üniversitenin İktisadi İşletmedeki Sermaye Payının Mali Tablolarda Görünmemesi			BY
2022	Herhangi bir denetim bulgusuna rastlanmamıştır.			
	Yapımı Devam Eden Maddi Duran Varlıklarla İlgili Yapılan Harcamalar İçin Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabının Aktifleştirilmemesi			BY

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 13 incelendiğinde 2021 yılında tespit edilen bulguların düzeltilmesine ilişkin bilgi olmadığı ve diğer yıllarda denetim bulgusuna rastlanmadığı sonucuna varılmıştır. Kamu zararı ile ilgili olarak 2021 yıllarında doğalgaz ihtiyacının yıllık alım bedeli üzerinden bir sözleşme yapılmaksızın aylık faturalar üzerinden karşılanmasının daha maliyetli olması sonucunda kamu zararına sebep olacağı değerlendirilmiş ve bu durumun 5018 sayılı kanun çerçevesinde kamu kaynağının israfına sebep olduğu belirtilmiştir. Üniversite yönetimi ise konu ile ilgili gerekli çalışmaları başlattığını belirtmiştir.

**Tablo 14.** 2019-2022 Yılları Arasında İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa (B6) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar			
	2019	2020	2021	2022
2019	Kurum Taşınmaz Envanter Çalışmalarının Tamamlanmaması ve Taşınmazlarla İlgili Kayıtların Gerçek Durumu Yansıtması			
2020	İşletmeyle İlgili Olmayan Maddi Duran Varlık Yatırımına İlişkin Tutarın Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabında Bekletilmesi		BY	
	Maddi Duran Varlıkların Yıl Sonunda Özel Bütçeye Devredilmemesi		BY	



2021	Muhasebe Birimleri Arası İşlemler Hesabının Yanlış Kullanılması				BY
	Kurum Taşınmaz Envanter Çalışmalarının Tamamlanmaması ve Taşınmazlarla İlgili Kayıtların Gerçek Durumu Yansıtılmaması				BY
	Detaylı Hesap Planında Yer Almayan Hesapların Kullanılması				H
	Döner Sermaye Tarafından Piyasaya Sunulan Çeşitli Ürünlerin Varlık Hesaplarında Kaydedilmemesi				BY
	Şüpheli Hale Gelen Ticari Alacaklar İçin Karşılık Ayrılmaması				BY
2022	Detaylı Hesap Planında Yer Almayan Hesapların Kullanılması				

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 14 incelendiğinde sadece 2019 yılında tespit edilen bulguların düzeltildiği, diğer yıllarda ise tespit edilen denetim bulgularının düzeltilmesine dair bilgi olmadığı sonucuna varılmıştır.

**Tablo 15.** 2019-2022 Yılları Arasında Karabük Üniversitesi (B7) Sayıştay Düzenlilik Denetim Raporlarında Yer Alan Bulgular

Bulgular	Bulguların İzlendiği Yıllar				
	2019	2020	2021	2022	
2019	Yapılmakta Olan Yatırımlar Hesabına Kaydedilen Tutarlar İçerisindeki Geçici Kabulü Yapılan Yatırım Tutarlarının Gerekli Hesaba Kaydedilmemesi				
	Satılmak Amacıyla Elden Çıkarılan Hurda Varlıklarının İlgili Maddi Duran Varlık Hesabında Tutulmasının Sürdürülmesi				
	Üniversitenin Döner Sermaye İşletmesindeki Sermaye Payının Finansal Durum Tablosunda Gösterilmemesi				
	İdare Taşınır Mal Yönetim Hesabı İcmal Cetveli Tutarları ile Muhasebe Sistemindeki Kayıtların Farklılık Göstermesi				
2020	Herhangi bir denetim raporuna rastlanmamıştır.				
2021	Üniversitenin Sermayedarı Olduğu Şirkete Konulan Sermayesinin Üniversite Hesaplarında İzlenmemesi				H
2022	Üniversitenin Teknopark Şirketindeki Payının Eksik Gösterilmesi				
	Taşınmazlara Yapılan Değer Artırıcı Harcamaların Doğrudan Gider Hesaplarına Kaydedilmesi				

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloya 15 incelendiğinde genel olarak yıllar itibariyle tespit edilen denetim bulgularının düzeltilmesine ilişkin bilginin olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca 2020 yılı için denetim raporu hazırlanmadığından 2019 yılı denetim raporunda tespit edilen denetim görüşünü etkileyen bulgularla ilgili bir izleme süreci de belirtilmemiştir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kamu mali yönetiminde etkinlik, verimlilik ve ekonomikliğin sağlanması için saydam, doğru, sonuç odaklılığın esas alınması gereklidir. Çünkü kamusal bir alanda bütçenin büyüklüğü ve sapmaların önemli olduğu bir ekonomik süreç içerisinde sayıştay denetimlerine ve düzenlilik denetimlerine dikkat edilmelidir. Bu bağlamda denetim raporlarında yer alan bulgular dikkate alınarak gerekli önlemler alınacak ve denetim süreci daha sağlıklı tamamlanacak ve bütçeler daha iyi planlanıp yönetilecektir.

Bu çalışmada sayıştay denetimlerinin yüksek öğretim kurumları üzerindeki etkinliği değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda her coğrafi bölgeden biri uzun yıllar itibariyle hizmet veren (A grubu) ve diğeri nispeten daha kısa zaman diliminde hizmet veren (B grubu) ikişer üniversite olmak üzere toplam 14 üniversitenin 2019- 2022 yılları arasındaki düzenlilik denetim raporları içerik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Çalışma kapsamında A grubu üniversitelerine incelendiğinde denetim görüşünü etkileyen bulguların bazı yıllarda artış gösterdiği, bazı yıllarda ise azaldığı görülmüştür. B Grubu üniversitelerde genellikle hizmet sürelerinin kısa olması sebebiyle daha az işlemin gerçekleştiği ve dolayısı ile daha az denetim bulgusuna ulaşıldığı sonucuna varılmıştır.

Denetim sürecinin etkinliğinin belirlenmesindeki en önemli göstergelerden biri bir sonraki denetimlerde daha önceki bulgular ile ilgili denetçinin yapmış olduğu incelemelerdir. İncelenen denetim raporlarında büyük bir çoğunlukla önceki yıl bulguları ile ilgili değerlendirmeler yer almamaktadır. Bu da hem sayıştay özelinde hem de raporları inceleyenler nezdinde etkinliğin belirlenmesi açısından bir noksanlık teşkil etmektedir. Raporlardaki bu noksanlığa rağmen her ne kadar bir sonraki yılda bu değerlendirmeler denetçiler tarafından yapılmamış olsa da raporlar tek tek incelendiğinde aynı bulguların bir sonraki yıl devam etmemesi kurumların bu durumu dikkate aldıkları ve gerekli düzeltmeleri yaptıkları sonucuna ulaştırmaktadır. Bu da sayıştay denetimlerinin kurumlar üzerinde etkin olduğu görüşünü desteklemektedir.

Düzenlilik denetimi harcamalar sonrasında yapılan denetimdir ve iç kontrol sistemi, muhasebe ve bilişim altyapısı, gelir ve giderler, faaliyet alanı kapsamında gerçekleştirilir. Ayrıca iç kontrol sisteminin zayıf yönlerinin belirlenmesi de bu denetimin yapıcı yönünü gösterir. Çünkü iç kontrol sisteminin etkin olması kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda üniversitelerde iç denetçi ataması yapılması ve yönetimin iç denetim birimine gerekli desteği vermesi gerekmektedir. Ayrıca tespit edilen bulguların büyük çoğunluğunun mali tablo hesap kalemlerinin yanlış kullanımı veya sınıflandırılmasını içerdiğinden üniversitedeki muhasebe konularında görevli ve yetkili personellerin gerekli eğitimleri almaları yönünde önerilerde bulunulabilir.

Kamu mali yönetiminin etkinliği sayıştayın görev konusu kapsamındadır. Bu bakımdan Sayıştay denetimlerinin etkinliği parlamentoya ve halka verilecek olan bilgilerin doğru raporlanması, açıklık ve şeffaflığın sağlandığı anlamını taşımaktadır. Çalışma kapsamında denetim görüşünün dayandığı bulgularla birlikte kamu zararı niteliği taşıyan işlemlerle ilgili bilgiler incelenmiştir. Burada dikkat çeken husus, izleme kapsamında düzeltmelerin yapılmasının sağlanması gerektiğidir. Çünkü vergisini düzenli ödeyen her vatandaşın hizmet alma hakkı kaynakların etkin kullanılmaması sebebiyle zedelenmektedir. Bu konuda kamu kuruluşlarının

sorumlulukları büyüktür. Kamu zararını içeren bulgularla ilgili açıklamalar sadece kurumun bu hususu dikkate alacağı şeklindedir. Bunlarla ilgili izleyen süreçler ile ilgili herhangi açıklama yapılmamıştır.

Denetim raporları açısından bir diğer önemli konu denetim görüşüdür. İncelenen raporlarda varsa denetim görüşünün dayandığı bulgular haricinde yasa ve mevzuata uygun olduğu yönünde denetim görüşü hakimdir. Oysa ki gereken durumlarda olumsuz görüş veya şartlı olumlu görüş bildirilmesi kurum açısından hem hataların düzeltilmesi hem de yeni hataların önlenmesi yönünde eğilimi artıracaktır. Ancak bu şekilde Sayıştay denetimlerinin üniversiteler üzerindeki etkinliğinin artacağı düşünülmektedir.

Dış denetim, hesap verme ve şeffaflık çerçevesinde kuruluşun kamu kaynaklarının kullanımı mali işlemlerin belirlenen hedeflere uygunluğunun genel kabul görmüş denetim standartları çerçevesinde değerlendirilmesi ve parlamentoya sunulmasını kapsamaktadır. Bu anlamda Sayıştay, parlamentoya güvence sağlama görevini üstlenmektedir. Denetleyen taraf olarak Sayıştayın, denetlenen taraf olarak üniversite özelinde tüm kamu kuruluşlarının sorumlulukları büyüktür. Etkileşimin oldukça fazla olduğu dijital çağda her iki tarafın sorumluluklarını yerine getirmek, daha iyi hizmet sunmak ve eksikliklerini gidermek için uluslararası süreçleri takip etmeleri gerekmektedir. Çünkü kamu görevlileri sadece kamu mallarını korumak değil de kamu yararı gözetilerek kamusal kaynaklarını etkin ve verimli kullanma sorumluluğuna sahiptirler. Bunun için iyi bir denetim süreci ve bu sürecin yaptırım gücünün sağlanması gerekmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Acar, C. ve Altun, N. (2020). Sayıştay Denetiminin Etkinliği Üzerine Bir Değerlendirme (Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği). *Pearson Journal*, 5(6), 252-273. <https://doi.org/10.46872/Pj.71>
- Akyel R. (2015). Bir Hesap Yargısı Olarak Sayıştay. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 0 (23), 1- 22.
- Altunay, M. A., (2020), Kamu Üniversitelerinin İç Kontrol ve İç Denetim Sorunları: Sayıştay Denetim Raporları Üzerine Bir İnceleme. Alagöz, A. Çil Koçyiğit, S. (Ed.) *Denetimde Seçme Konular 6: İç Denetim İç Kontrol Sektörel Uygulamalar* içinde (ss.77-118), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Altunbaş, M. (2014). *Sayıştay'ın Düzenlilik Denetiminin İncelenmesi ve Türkiye'de Uygulanabilirliğinin Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Asıl, A. (2019). *Kamu Mali Yönetiminde Sayıştay'ın Yeri ve Sayıştay Denetimi*. (Yüksek Lisans Tezi), Manisa Celal Bayar Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Atila, S. ve Kıymık, H. (2024). Sayıştay Denetim Raporları Bağlamında Yükseköğretim Kurumlarında Muhasebe Uygulamalarının Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerine Uyum Düzeyinin Araştırılması. *Sayıştay Dergisi* (131), 637-667. <https://doi.org/10.52836/sayistay.1362460>.
- Baş, H. (2005). *Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışları Çerçevesinde Mali Yönetim ve Sayıştay*, (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Demirbaş, M. (2022). Sayıştay Denetim Bulguları Doğrultusunda Denetim (Düzenlilik) Raporlarının İçerik Açısından İncelenmesi: 2013–2018 Devlet Üniversiteleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(2), 257-269. <https://doi.org/10.2399/yod.21.710476>.
- Genç, M., Yanık, A. ve Özen, M. (2023). Üniversitelerin Denetim Raporlarında Yer Alan Bulguların Analizi: Karadeniz Bölgesi Örneği. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 23-36. <https://doi.org/10.32329/uad.1172324>.
- Görgün, E. (2011). *Türk Kamu Mali Yönetiminde Sayıştay Denetimi*, (Yüksek Lisans Tezi) Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Kablan A., ve Dursun D. (2023). “Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlarının İç Kontrol Sistemleri: Sayıştay Denetimlerinden Çıkan Sonuçlar ve Gelecek İyileştirmeleri”. *İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(11) 674-685.
- Keklikoğlu, M.Y. (2012). *Sayıştay Denetiminde Risk Odaklılık*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kesik, A. (2005). 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Bağlamında ve AB Sürecinde Türk Kamu İç Mali Kontrol Sistemi, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (9) 2005 / 1: 94-114.
- Kılıçaslan, A. Telek, C. Şit. A. ve Telek, A. (2018). Türkiye’de Kamu Kaynaklarının Kullanımında Sayıştay Denetimi Etkisi: Üniversiteler Örneği, 1. Uluslararası Ekonomi ve İşletme Sempozyumu (ECONBUSS), 25-27 Ekim 2018, ss:9-20 Gaziantep.
- Öztürk, M. (2019). Üniversite Giderlerinin Devlet Üniversiteleri Özelinde Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. *Turkish Studies Dergisi*, ss:593- 611. 10.7827/Turkishstudies.14735.
- Sayıştay Başkanlığı, (2024a) Standartlar, Denetim ve Muhasebe/Raporlama Standartları: T.C. Sayıştay Başkanlığı (sayistay.gov.tr) (Erişim Tarihi: 30.03.2024).
- Sayıştay Başkanlığı, (2024b). Etik Mevzuatı, Sayıştay Etik (sayistay.gov.tr) (Erişim Tarihi: 30.03.2024).
- Sevim, Ş., Öncü, B. ve Bozdoğan, T. (2023). Kamu Sektöründe İç Kontrol Sisteminden Kaynaklanan Hata ve Hile Analizi: Büyükşehir Belediyelerinde Bir İnceleme. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 22(68), 23-42. <https://doi.org/10.55322/Mdbakis.1106197>.
- Yaman, A. (2020). Türkiye’de Üniversite Yönetiminin Performans Saydamlığının Sağlanmasında Denetim Uygulamalarının Değerlendirilmesi. *Denetişim* (20), 69-77.
- Yaman, A. (2012). Türkiye’de Yarınlar İlişkin Düşünceler”, Uzun, A. K. Ve Bayrı, A. M. (Ed.) -Akademik Forum 2012 “Denetim Mesleğinin Gelişimi ve Beklentiler” içinde (ss.70-101) *Türkiye İç Denetim Enstitüsü Yayınları*, İstanbul.
- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. (2003). *T.C. Resmî Gazete* (25326, 24 Aralık 2003).
- 6085 Sayılı Sayıştay Kanunu. (2010). *T.C. Resmî Gazete* (27790, 19 Aralık 2010).
- 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T.C. Resmî Gazete* (17863, 9 Kasım 1982).



## Interpreting EWOM Evaluations Using AHP and TOPSIS Methods and Determining the Most Suitable Cyprus Hotel<sup>1</sup>

Assist. Prof. Dr., Erkan AKGÖZ

Selçuk University, Faculty of Tourism, Konya, Türkiye.

[eakgoz@selcuk.edu.tr](mailto:eakgoz@selcuk.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6723-0271>

PhD Student, Bengü Su KARAGÖZ

Selçuk University, Institute of Social Sciences, Konya, Türkiye.

[karagozbengusu@gmail.com](mailto:karagozbengusu@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-3259-8070>

Master's Degree Student, Mukaddes Nur EL

Selçuk University, Institute of Social Sciences, Konya, Türkiye.

[mukaddes.nur.1999@gmail.com](mailto:mukaddes.nur.1999@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-9253-5560>

Master's Degree Student, Beyza AKIN

Selçuk University, Institute of Social Sciences, Konya, Türkiye.

[akin.beyza01@gmail.com](mailto:akin.beyza01@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-1681-3140>

### Abstract

WOM, which is effective in consumers' decision-making, has started to be replaced by eWOM today. Due to reasons such as widespread use of the internet, easier and faster access to information, visuality and diversity, eWOM provides an important communication in consumers' preferences. Consumers who have experienced a product or service through eWOM can influence this process by transferring their experiences to other potential consumers in the decision process. eWOM, which has become important for many sectors, has also become very important for the tourism sector. Visitors who experience the various facilities offered by hotels share their experiences with other individuals through various websites and can influence decision processes. This study aims to determine the most suitable hotel among nine five-star hotels in Cyprus with 1000 or more reviews on the Booking.com website. The 8 criteria that make up the visitor evaluation scale on the Booking.com website was weighted by tourism experts using the AHP method. According to the results of this research, in which the obtained criterion weights and visitors' ratings obtained from the Booking.com website was evaluated using the TOPSIS method, it was concluded that the most suitable hotel was H3 hotel.

**Keywords:** eWOM, AHP, TOPSIS, Booking.com, Cyprus

**Received:** 11.06.2024

**Accepted:** 17.09.2024

### **Suggested Citation:**

Akgöz, E., Karagöz, B.S., El, M. N., Akın, B. (2024). Interpreting EWOM Evaluations Using AHP and TOPSIS Methods and Determining the Most Suitable Cyprus Hotel, *Journal of Business Academy*, 5 (3): 224-240.

<sup>1</sup> This research was presented as a paper at the 1st International Business and Society Conference 2024 in Cyprus (IBSCO).



## İşletme Akademisi Dergisi

2024, 5 (3): 224-240

DOI:10.26677/TR1010.2024.1458

Dergi web sayfası: [www.isakder.org](http://www.isakder.org)



### AHP ve TOPSIS Yöntemlerini Kullanarak EWOM Değerlendirmelerinin Yorumlanması ve En Uygun Kıbrıs Otelinin Belirlenmesi

Doç. Dr., Erkan AKGÖZ

Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Konya, Türkiye.

[eaagoz@selcuk.edu.tr](mailto:eaagoz@selcuk.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6723-0271>

Doktora Öğrencisi, Bengü Su KARAGÖZ

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.

[karagozbengusu@gmail.com](mailto:karagozbengusu@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-3259-8070>

Yüksek Lisans Öğrencisi, Mukaddes Nur EL

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.

[mukaddes.nur.1999@gmail.com](mailto:mukaddes.nur.1999@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-9253-5560>

Yüksek Lisans Öğrencisi, Beyza AKIN

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.

[akin.beyza01@gmail.com](mailto:akin.beyza01@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-1681-3140>

#### Özet

Tüketicilerin karar verme süreçlerinde etkili olan ağızdan ağıza iletişim (WOM), günümüzde internetin yaygın kullanımı, bilgiye daha kolay ve hızlı erişim, görsellik ve çeşitlilik gibi nedenlerle elektronik ağızdan ağıza iletişim (eWOM) ile yer değiştirmeye başlamıştır. eWOM, tüketicilerin tercihlerinde önemli bir iletişim aracı sağlayarak, birçok sektör için önemli hale gelmiştir. Özellikle turizm sektörü için büyük bir öneme sahip olan eWOM, otellerin sunduğu çeşitli olanakları deneyimleyen ziyaretçilerin, bu deneyimlerini çeşitli internet siteleri aracılığıyla diğer bireylere aktararak karar verme süreçlerini etkilemelerine olanak tanır. Bu çalışmada, Booking.com web sitesinde 1000 veya daha fazla yoruma sahip Kıbrıs'taki dokuz adet 5 yıldızlı otel arasından en uygun otelin belirlenmesi amaçlanmıştır. Booking.com web sitesinde ziyaretçi değerlendirme ölçeğini oluşturan 8 kriter, turizm uzmanları tarafından AHP yöntemi kullanılarak ağırlıklandırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, elde edilen kriter ağırlıkları ve Booking.com web sitesinden alınan ziyaretçi değerlendirmeleri TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmiş ve en uygun otelin H3 oteli olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** eWOM, AHP, TOPSIS, Booking.com, Kıbrıs

**Makale Gönderme Tarihi:** 11.06.2024

**Makale Kabul Tarihi:** 17.09.2024

#### Önerilen Atf:

Akgöz, E., Karagöz, B.S., El, M. N., Akın, B. (2024). AHP ve TOPSIS Yöntemlerini Kullanarak EWOM Değerlendirmelerinin Yorumlanması ve En Uygun Kıbrıs Otelinin Belirlenmesi, *İşletme Akademisi Dergisi*, 5 (3): 224-240.

## 1. INTRODUCTION

With the development of the Internet, the influence of consumer opinions on individuals has increased significantly. The Internet is changing the way consumers communicate by creating a common space where comments and evaluations can be shared. Through the internet, consumers' opinions can be examined by other individuals worldwide, so it has the power to reach a large audience. When the relevant literature is examined, it is understood that eWOM, known as electronic word of mouth communication, greatly affects consumer behavior. 90% of individuals consult the opinions of consumers who have experienced that product or service before purchasing it. It appears that 70% of these individuals trust eWOM. Information and evaluations about a product or service offered to consumers through eWOM have more impact than WOM, which is traditional word of mouth communication. For this reason, marketers are trying to use eWOM as a new communication tool (Lopez and Sicillia, 2013).

The Internet has changed WOM, a form of personal communication, into a more comprehensive form called eWOM. Since eWOM, a new form of communication, is scored based on independent evaluations, its impact is assumed to be much greater. Thanks to communication and technological developments, it facilitates access to information about products and services by individuals and institutions since all information about the product or service offered in any region of the world can be easily obtained from anywhere with internet connection. Consumers tend to believe in products or services and form their own perceptions based on the information they obtain from eWOM. Therefore, eWOM affects consumer purchase intentions positively or negatively. Since evaluations about products or services are quite difficult, consumers can access any suggestions or feedback about the product or service they want through eWOM, where technological developments have added a new dimension to WOM. Since this information is generally experienced and shared by previous consumers, it is more useful for individuals in the purchasing decision process. In addition, manufacturers make it easier to develop products and services by using the information they obtain through eWOM (Sa'ait et al., 2016).

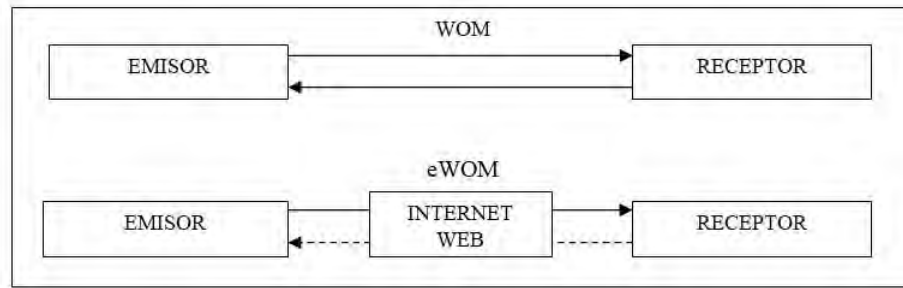
Since tourism has intangible features, it is not possible to experience touristic products and services in advance. For this reason, evaluations of consumers who have experienced the product or service are an important reference for potential visitors. These evaluations, which are easily accessible to the target audience, facilitate the decision-making process. For this reason, evaluations made online are very important for all stakeholders. The most important thing to consider in this regard is to check whether the evaluations are made correctly and objectively. Applications that allow people who have experienced the relevant product or service to make evaluations increase the security of the evaluations. To resolve this issue, the Booking.com website has restricted public commenting.

A visitor who makes a reservation through the Booking.com website and stays at the facility receives a notification via e-mail after checking out of the facility so that he can evaluate his experience. Therefore, only the visitor staying at the facility has the opportunity to evaluate and comment (Balague et al., 2016: 68). For this reason, only the data obtained through the Booking.com website will be evaluated within the scope of the research.

## 2. ELECTRONIC WORD of MOUTH (EWOM)

Word of mouth (WOM) is a communication about the features and experiences of a brand, product or service, used to measure customer loyalty. WOM enables consumers to share their experiences and obtain informative and persuasive clues to help other individuals in their decisions (Jun et al., 2017: 6). eWOM is expressed as the version of WOM on the internet.

The fact that individuals can access real information about brands, products or services without being affiliated with any brand or institution through eWOM increases reliability in eWOM. With the information accessed from eWOM, individuals can trust the brand, product or service and decide to purchase (Sa'ait et al., 2016: 74).



**Figure 1.** Communication Channels in WOM and eWOM

**Source:** (Lopez and Sicilia, 2013: 11).

Figure 1 shows the communication channels of WOM and eWOM. Although WOM and eWOM are the same in presenting individuals' opinions about a brand, product or service, the channels used to convey the information are different. When Figure 1 is examined, it is seen that WOM provides face-to-face, simultaneous and two-way communication between the source and receiver. However, communication does not need to be face-to-face, simultaneous and two-way in eWOM. In eWOM, the source can write an opinion that can remain on the Internet for a long time. Thus, many individuals can access and respond to this view. Since the view is permanent in eWOM, the information exchange is greater than the information exchange in WOM. While individuals know each other in WOM, the source name is generally unknown in eWOM, and individuals do not know each other (Lopez and Sicilia, 2014: 29). Today, with the rapid development of technology, the internet has integrated into our lives as it provides easy and fast access to information, and eWOM has begun to be used frequently to get opinions and information about a brand, product or service.

Blogs, online sites and websites enable individuals to interact in a virtual environment and share information, opinions and ideas about brands, products and services. Thus, WOM turns into eWOM through some internet applications. eWOM provides individuals who have an opinion about a brand, product or service, access to positive or negative statements made available to many individuals and institutions via the internet (Fileri and McLeay, 2013: 44). When the literature is examined, it is seen that there are research on eWOM in different fields. Some of these studies are as follows;

Ye et al., (2009) aimed to determine the effect of online comments on hotel room sales and concluded that online comments have a significant effect on online hotel reservations. Kitapçı et al., (2012) aimed to determine the effect of online comments on consumers' hotel choice and concluded that consumers take into account the positive and negative comments of previous visitors before choosing a hotel. Zhao et al., (2015) aimed to determine the effect of consumers' online comments and information source qualities on booking and identified six effects as usefulness, evaluation expertise, timeliness, scope, positive-negative value and comprehensiveness, and concluded that these effects have a positive effect on online reservation intention. Bayer and Aksöz (2015) aimed to determine which criteria in online comments are more important for consumers when choosing a hotel and concluded that they care about staff, food and beverage, rooms, respectively. Dogan et al., (2016) aimed to determine the effect of online comments on consumers' choice of accommodation establishments and concluded that



consumers are affected by comments on websites, complaints affect their preferences, and comments provide an important source of information.

### **3. BOOKING.COM**

Booking.com started its operations as a small startup in Amsterdam in 1996 and later became a leading digital travel company in the world. Booking.com, a subsidiary of Booking Holdings, operates as an online travel agency service with a mission to make it easier for everyone to discover the world. Offering services in 43 different languages, this leading digital travel company offers a total of more than 28 million accommodation units consisting of a variety of accommodations and provides 24/7 service support ([www.booking.com](http://www.booking.com)).

Booking.com sends guests a link via email so they can review their stay within 90 days after they leave the facility. Guests can give an overall evaluation of their experience between 1 and 10. The only mandatory question that they must answer before they can submit their reviews is the overall rating. The average of overall evaluations constitutes the visitor evaluation score. Apart from this evaluation, there are 6 more criteria that visitors can optionally evaluate and are not included in the visitor evaluation score. These criteria are cleanliness, comfort, price/benefit balance, facilities, location and employees. Visitors can optionally evaluate different criteria, and these evaluations are not included in the visitor evaluation score. Apart from these evaluations, visitors can also give open-ended feedback ([partner.booking.com](http://partner.booking.com)).

## **4. METHODOLOGY of the RESEARCH**

### **4.1. AHP Method**

Considering the changing life conditions, important decisions are made in business and private life. These decisions are generally determined by subjective methods. To increase the effectiveness of decisions, many alternatives should be evaluated according to different criteria and this process should be concluded objectively because making the right decision makes it easier to gain competitive advantage. New technologies and applications are increasing to make the most appropriate decision according to different criteria. One of these is the AHP method, which is the Analytic Hierarchy Process. AHP is preferred in cases where there are many qualitative and quantitative criteria in the decision-making process (Akgöz and Temizel, 2022: 89).

Developed by Saaty in 1980, AHP is one of the multi-criteria decision-making methods applied to the decision-making process of individuals. This method is used to create an evaluation model with criteria weights. It converts different criteria into an overall score to rank decision alternatives. For this purpose, a hierarchical structure is created, and it is concluded in a simple way. Thus, AHP enables decision makers to solve problems (Chen, 2013: 168).

**Table 1.** Importance Scale

Intensity of importance	Definition	Explanation
1	Equal importance	Two activities contribute equally to the objective
2	Weak or slight	
3	Moderate importance	Experience and judgment slightly favour one activity over another
4	Moderate plus	
5	Strong importance	Experience and judgment strongly favour one activity over another
6	Strong plus	
7	Very strong or demonstrated importance	An activity is strongly favored, and its dominance demonstrated in practice
8	Very, very strong	
9	Extreme importance	The evidence favouring one activity over another is of the highest possible order of affirmation
<b>Reciprocals of above</b>	If activity $i$ has one of the above non-zero numbers assigned to it when compared with activity $j$ , then $j$ has the reciprocal value when compared with $i$	

**Source:** (Saaty, 2008: 86).

Table 1 shows the importance scale used by decision makers when making comparisons according to the degree of importance. Pairwise comparisons are made considering the importance scale.

After the hierarchical structure of the decision problem is created, pairwise comparisons of the elements at the relevant level should be made to calculate the priority values of the criteria at each level. The following steps should be followed to solve the decision problem using the AHP technique, which is one of the multi-criteria decision-making methods (Önder and Önder, 2015: 23-24);

- The problem is defined, and the goal is determined.
- Decision criteria are listed in line with the purpose.
- Possible decision alternatives are determined.
- A hierarchical structure is created.
- Pairwise comparisons are made for each level of the hierarchy and determined according to their degree of importance.
- Alternatives are compared according to criteria and their priorities are calculated.
- The compliance rate is calculated.
- Alternatives are ranked according to their relative priority values and the alternative with the highest priority value is selected.
- Sensitivity analysis is performed.

#### 4.2. TOPSIS Method

Technique for Order Preference by Similarity to an Ideal Solution (TOPSIS), one of the multi-criteria decision-making methods, was developed by Hwang and Yoon in 1981 and has been successfully applied to solve many multi-criteria decision-making problems (Kocaoğlu and Küçük, 2019: 19). TOPSIS is a method based on ideal solution and negative ideal solution. The

solution with the lowest cost criterion and the highest benefit criterion is determined as the ideal solution, and the solution with the highest cost criterion and lowest benefit criterion is determined as the negative ideal solution. The most appropriate alternative for solving the problem is determined as the closest to the ideal solution and the farthest from the negative ideal solution (Wu et al., 2008: 256). The stages of the TOPSIS method are as follows (Tsaur et al., 2002: 111-112, Özdemir, 2015: 135-139);

- The decision matrix is created.
- A normalized decision matrix is created.
- A weighted normalized decision matrix is created.
- Ideal and negative ideal solutions are created.
- The distance to ideal and negative ideal points is calculated.
- The relative closeness to the ideal solution is calculated.
- A relative ranking of each alternative is made.

When the literature is examined, it is seen that there are studies in which AHP and TOPSIS methods are used both together and separately in different fields. Some of these studies are as follows;

Akgöz et al., (2021) aimed to determine the factors affecting the selection of smart museums by considering the technological applications in museums in Turkey with the AHP method and concluded that the most important criterion is virtual reality applications. Akyurt (2021) aimed to determine the personnel selection criteria of 7 hotels in Ordu with the AHP method and concluded that the most important criterion is experience. Tamer and Yangil (2021) aimed to determine the sustainability perceptions of five-star hotel managers operating in Bodrum and concluded that the most important criterion is environmental sustainability. Turan and Akyurt (2021) aimed to determine the ecotourism perception of tourism managers in Giresun with the AHP method and concluded that the most important criterion is security. Akgöz and Temizel (2022) aimed to determine the most suitable tourism business investment to be made in Konya-Sille with the AHP method and concluded that the most suitable investment is a business selling souvenirs and the most important criterion is the investment cost.

Ermağan et al., (2017) aimed to determine the most suitable establishment location among the provinces of Çeşme, Bodrum and Alanya in 5-star accommodation business with the TOPSIS method and concluded that the most suitable province was Alanya, and the most important criterion was tourist attraction. Çaylak (2019) determined the most suitable hotel (A10) in Antalya using Booking.com website data with the TOPSIS method. Çelik and Aydoğan (2021) determined the most suitable hotel (A7) in Istanbul-Taksim using Trivago website data with the TOPSIS method and concluded that the most important criterion is cleanliness. Güteryüz et al., (2021) determined the most reliable hotel (O4) among the 7 large hotels in Turkey during the pandemic period with the TOPSIS method and concluded that the most important criterion is hygiene.

Tyagi et al., (2014) aimed to improve electronic supply chain management performance with the AHP and TOPSIS method and concluded that the most suitable alternative is to invest in web-based technologies. Göral (2015) aimed to evaluate 9 hotels operating in Konya in terms of customer satisfaction using the AHP and TOPSIS method and concluded that the most suitable hotel was hotel C, and the most important criterion was price/benefit. Gündüz and Güler (2015) aimed to select the most suitable supplier for thermal tourism businesses with the AHP and TOPSIS method and concluded that the most suitable supplier is supplier D and the most

important criterion is product quality and performance. Davras and Çetintürk (2016) aimed to determine the most important ability that provides competitive advantage and the hotel that provides sustainable competitive advantage for 4 hotels operating in Antalya using the AHP and TOPSIS method and found that the most suitable hotel is hotel D, and they concluded that the ability that provides the most important competitive advantage is the innovative structure criterion. İçigen and Çetin (2017) aimed to determine the most suitable personnel for the position of front office manager for a hotel operating in Antalya using the AHP and TOPSIS method, and they concluded that the most suitable candidate is the candidate number 10, and the most important criterion is the candidate's impression in the interview.

#### **4.3. Objective of the Research**

The purpose of the research is to determine the best 5-star hotel in Cyprus through the ratings obtained from the Booking.com website.

#### **4.4. Limitations of the Research**

Cyprus hotels were preferred in the research because customers of the Booking.com website in Turkey could only make international reservations on 16.06.2023, when the research was conducted. The limitation of the research is the nine 5-star hotels with 1000 or more reviews in Cyprus on the Booking.com website.

The following steps were followed in the analysis of the research:

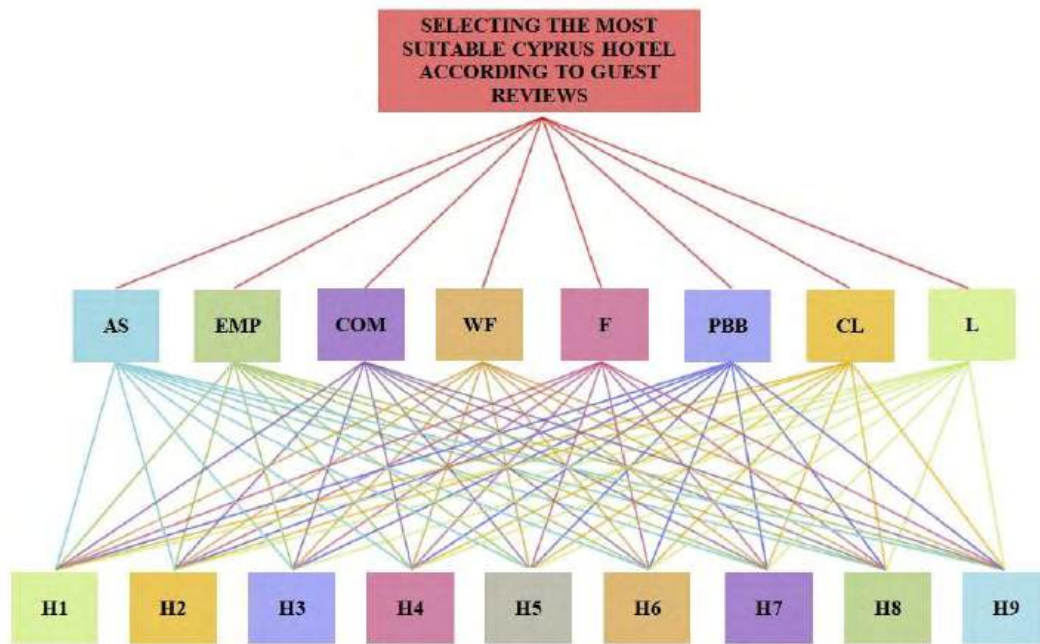
1. Defining the decision problem using the AHP method and creating a hierarchical model by determining the purpose, criteria and alternatives.
2. Determining the weights of the criteria by making pairwise comparisons of the selection criteria with AHP method.
3. Creating the TOPSIS decision matrix.
4. Creation of normalized matrix and weighted normalized decision matrix.
5. Creation of ideal and negative ideal solution values.
6. Creating ideal and negative ideal distance values and calculation of relative closeness to the ideal solution.

### **5. ANALYSIS of the RESEARCH and FINDINGS**

The steps used in the research are detailed below.

#### **5.1. Defining the Decision Problem Using the AHP Method, Creating a Hierarchical Model by Determining the Purpose, Criteria and Alternatives**

The decision problem and purpose of the research is to determine the best 5-star hotel in Cyprus according to the ratings given by the visitors. The evaluation scale of hotel guests on the Booking.com website was used for the criteria determined to choose the best 5-star hotel in Cyprus.



**Figure 2.** Hierarchical Model of the Decision Problem

Figure 2 shows the hierarchical structure of the decision problem. In the visitor evaluation scale on the Booking.com website, a total of 8 criteria including Overall Score (AS), Employees (EMP), Comfort (COM), WiFi (WF), Facilities (F), Price/Benefit Balance (PBB), Cleanliness (CL) and Location (L) were used in the hierarchical structure of the decision problem. The values used in the research were obtained on 16.06.2023. These values consist of data from nine 5-star hotels in Cyprus with 1000 or more evaluation reviews on the Booking.com website. Due to the commercial identities of the hotel names, each of them was coded (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 and H9) to create a hierarchical structure of the decision problem.

**5.2. Determining the Weights of the Criteria by Making Pairwise Comparisons of Selection Criteria with the AHP Method**

Overall Score (AS), Employees (EMP), Comfort (COM), WiFi (WF), Facilities (F), Price/Benefit Balance (PBB), Cleanliness (CL) and Location (L) criteria in the hierarchical model of the decision problem were compared according to the purpose of choosing the most suitable hotel. Saaty's 1-9 Importance Scale (Table 1) was used for comparison.

**Table 2.** Pairwise Comparison Examples in Determining Hotel Preference

<b>PBB</b>	<b>9</b>	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>AS</b>
<b>L</b>	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	<b>7</b>	8	9	<b>F</b>
<b>WF</b>	9	8	7	6	5	4	3	2	<b>1</b>	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>EMP</b>

Table 2 shows a pairwise comparison example of the survey applied to obtain expert opinion. If the expert opinion is on the left side of the equation (1) in the table, the selected value is directly evaluated. According to Table 2, since Price/Benefit Balance is extremely important in hotel choice compared to the General Score criterion, the value 9 is selected on the left side of the equation and evaluated as 9. If the expert opinion is on the right side of the equation (of 1), it is evaluated as 1/. According to Table 2, since 7 is important according to the facilities and Location criteria in hotel selection, the value 7 is selected on the right side of the equation and evaluated as 1/7. If the criteria are of equal importance according to expert opinion, the value 1 is selected and

evaluated as 1. According to Table 2, 1 is selected and evaluated as 1 since WiFi and Employees criteria are of equal importance in hotel selection.

**Table 3.** Decisions of Common Opinion Regarding Pairwise Comparisons of Criteria

Criteria	DM1	DM2	DM3	DM4	DM5	Geometric Average	Common Opinion	Criteria
PBB	1/4	1	7	5	7	2,28	2	AS
PBB	1	1/4	1/5	1/4	1/5	0,30	1/3	L
PBB	1/3	3	7	5	5	2,81	3	F
PBB	1/3	4	3	6	6	2,70	3	COM
PBB	1/7	1/4	1/6	1/3	2	0,33	1/3	CL
PBB	1	1/5	1/3	4	3	0,96	1	WF
PBB	1/5	4	6	7	9	3,13	3	EMP
AS	1/3	1/6	1/7	1/5	1/9	0,18	1/6	L
AS	1/3	1	1	1	1/2	0,70	1	F
AS	1/3	1	1/2	1	1	0,70	1	COM
AS	1/3	1/5	1/8	1/5	1/6	0,19	1/5	CL
AS	1	1/5	1/4	1/3	1/3	0,35	1/3	WF
AS	1/4	1/2	1	5	2	1,05	1	EMP
L	1	4	8	9	9	4,82	5	F
L	1/4	5	7	6	8	3,35	3	COM
L	1/5	1/2	1	5	2	1,00	1	CL
L	1	1	4	7	5	2,69	3	WF
L	1/3	6	8	9	8	4,10	4	EMP
F	1/3	1	1/4	1	1/3	0,49	1/2	COM
F	1/5	1/4	1/9	1/5	1/5	0,19	1/5	CL
F	1	1/5	1/5	1	1/5	0,38	1/3	WF
F	1/3	1	1	3	3	1,25	1	EMP
COM	1/4	1/6	1/5	1/6	1/8	0,18	1/6	CL
COM	3	1/5	1/3	1/2	1/2	0,55	1/2	WF
COM	1/3	1	5	5	5	2,11	2	EMP
CL	5	2	7	5	4	2,24	2	WF
CL	1	5	9	9	8	5,04	5	EMP
WF	1/5	4	8	5	6	2,86	3	EMP
<b>Inconsistency</b>	<b>0.07221</b>	<b>0.04910</b>	<b>0.08118</b>	<b>0.08287</b>	<b>0.07952</b>	<b>-</b>	<b>0.01856</b>	

In the AHP method, which can be applied to both individual and group decisions, if the decision is made by a group of decision makers, this technique is referred to as "AHP with Group Decision Making". In this case, the "Geometric Average" approach is the most appropriate technique for combining the individual judgments of decision makers. The reason why the geometric average, also suggested by Saaty, is preferred over the arithmetic average is that the symmetric elements in the comparison matrices must be inverse of each other (Sezgin and Yurtlu, 2021: 1771). The pairwise comparisons in Table 3 shows the decisions and geometric averages of the decision makers (coded as DM1, DM2, DM3, DM4 and DM5) consisting of a total of 5 faculty members working at the Faculty of Tourism. If the values in Table 3 are between 1-9, they were entered on the left side of the survey form in the Super Decision program without any changes. If it was a decimal number, the closest integer number value was entered. If the geometric average value obtained was between 0 and 1, it was entered on the right side of the survey form by dividing it by the value "1" (such as 1 / 0.62). When the value turns out to be a decimal in the division, the integer value to which it is closest is calculated as "1 / the obtained value" (Göral, 2015: 11, Ömürbek and Tunca, 2013: 58-59).

In the AHP method, the judgment of a group of experts on the subject is generally consulted. The judgments of each decision maker are combined mathematically. Geometric average is used to

combine these judgments mathematically. What is important here is that the inconsistency rate of the geometric average in the group decision is below 0.1, and that each expert's decision is consistent before the geometric average is taken. Surveys that are inconsistent should be made again or removed from the analysis, and corrections should be made to ensure that the inconsistency rate is below 0.1 (Önder and Önder, 2015: 35-36). It was determined that the inconsistency rate in the survey data of DM3, DM4 and DM5, among the decision makers in Table 3, was above 0.1. For this reason, decision makers were interviewed again and asked to review their decisions. After ensuring the consistency of all decision makers, a common opinion column was created by taking their geometric averages.

1.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	CL
2.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	COM
3.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	EMP
4.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	F
5.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	L
6.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	PBB
7.	AS	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF
8.	CL	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	COM
9.	CL	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	EMP
10.	CL	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	F
11.	CL	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	L
12.	CL	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	PBB
13.	CL	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF
14.	COM	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	EMP
15.	COM	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	F
16.	COM	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	L
17.	COM	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	PBB
18.	COM	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF
19.	EMP	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	F
20.	EMP	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	L
21.	EMP	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	PBB
22.	EMP	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF
23.	F	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	L
24.	F	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	PBB
25.	F	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF
26.	L	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	PBB
27.	L	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF
28.	PBB	>=9.5	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	>=9.5	No comp.	WF

Figure 3. Pairwise Comparisons According to Experts' Judgment

Figure 3 shows the application of the geometric average values calculated according to the values determined by the decision makers to the Super Decisions program used in the AHP method.

Inconsistency: 0.01856		
AS		0.05010
CL		0.27661
COM		0.06565
EMP		0.04634
F		0.04470
L		0.26840
PBB		0.12224
WF		0.12597

Figure 4. Weight Values of Criteria

Figure 4 shows that the inconsistency rate in the pairwise comparison in the common opinion column is calculated as  $0.01856 < 0.1$ . According to the weights of the criteria in Figure 4, the criterion with the highest eigenvector value was determined as the Cleanliness (0.27661) criterion. This criterion was followed by Location (0.26840), WiFi (0.12597), Benefit/Price Balance (0.12224), Comfort (0.06565), Overall Score (0.05010), Employees (0.04634) and Facilities (0.04470). The weight values of the criteria will be used when making calculations in the TOPSIS method.

### 5.3. Creating the TOPSIS Decision Matrix

The values used in creating the decision matrix were obtained from the Booking.com website on 16.06.2023. These values consist of data from nine 5-star hotels in Cyprus with 1000 or more reviews. Table 4 was created, which also includes visitor evaluations of these hotels, and the criterion weights obtained by the AHP method.

**Table 4.** TOPSIS Decision Matrix and Weights of Criteria

Weights of Criteria	0,05	0,04	0,07	0,13	0,04	0,12	0,28	0,27
	AS	EMP	COM	WF	F	PBB	CL	L
H1	9,4	9,4	9,7	9,3	9,7	8,8	9,7	9,2
H2	9,1	9,3	9,5	8,9	9,3	8,8	9,5	9,1
H3	9,6	9,7	9,8	9,6	9,6	9,3	9,8	9,7
H4	8,5	8,6	9,1	9	8,6	8,4	9,1	8,7
H5	8,7	8,8	9	9,3	9	8,9	9	9,3
H6	9,5	9,7	9,7	9,3	9,6	8,9	9,7	9,3
H7	9,1	9,3	9,4	9,1	9,3	8,8	9,4	9,4
H8	8,9	9,3	9,2	8,8	9	8,5	9,2	9
H9	7,7	8,5	8,1	7,3	7,7	7,6	8	8,5

### 5.4. Creation of Normalized Matrix and Weighted Normalized Decision Matrix

After squaring the corresponding criteria for each alternative, the values of each column were summed, square roots were taken and normalization operations were performed, and Table 5 was created.

**Table 5.** Normalized Matrix

	AS	EMP	COM	WF	F	PBB	CL	L
H1	0,350	0,341	0,348	0,345	0,355	0,338	0,348	0,336
H2	0,338	0,337	0,341	0,330	0,340	0,338	0,341	0,332
H3	0,357	0,352	0,352	0,356	0,351	0,357	0,352	0,354
H4	0,316	0,312	0,326	0,334	0,315	0,323	0,327	0,317
H5	0,324	0,319	0,323	0,345	0,329	0,342	0,323	0,339
H6	0,353	0,352	0,348	0,345	0,351	0,342	0,348	0,339
H7	0,338	0,337	0,337	0,338	0,340	0,338	0,338	0,343
H8	0,331	0,337	0,330	0,327	0,329	0,326	0,330	0,328
H9	0,286	0,308	0,291	0,271	0,282	0,292	0,287	0,310

Table 6 was created by multiplying the values obtained in the normalized matrix with the weights of the criteria obtained by the AHP method.



**Table 6.** Weighted Normalized Decision Matrix

<b>Weights of Criteria</b>	<b>0,05</b>	<b>0,04</b>	<b>0,07</b>	<b>0,13</b>	<b>0,04</b>	<b>0,12</b>	<b>0,28</b>	<b>0,27</b>
	<b>AS</b>	<b>EMP</b>	<b>COM</b>	<b>WF</b>	<b>F</b>	<b>PBB</b>	<b>CL</b>	<b>L</b>
<b>H1</b>	0,017	0,014	0,024	0,045	0,014	0,041	0,098	0,091
<b>H2</b>	0,017	0,013	0,024	0,043	0,014	0,041	0,096	0,090
<b>H3</b>	0,018	0,014	0,025	0,046	0,014	0,043	0,099	0,096
<b>H4</b>	0,016	0,012	0,023	0,043	0,013	0,039	0,092	0,086
<b>H5</b>	0,016	0,013	0,023	0,045	0,013	0,041	0,091	0,092
<b>H6</b>	0,018	0,014	0,024	0,045	0,014	0,041	0,098	0,092
<b>H7</b>	0,017	0,013	0,024	0,044	0,014	0,041	0,095	0,093
<b>H8</b>	0,017	0,013	0,023	0,042	0,013	0,039	0,093	0,089
<b>H9</b>	0,014	0,012	0,020	0,035	0,000	0,035	0,080	0,084

### 5.5. Creating Ideal and Negative Ideal Solution Values

Table 7 was created by obtaining ideal solution values considering the maximum values of each column, and by obtaining negative ideal solution values taking into account the minimum values of each column.

**Table 7.** Ideal and Negative Ideal Solution Values

<b>Ideal Solution Value (A*)</b>	0,018	0,014	0,025	0,046	0,014	0,043	0,099	0,096
<b>Negative Ideal Solution Value (A-)</b>	0,014	0,012	0,020	0,035	0,011	0,035	0,080	0,084

### 5.6. Creating Distance Values to Ideal and Negative Ideal Points and Calculation of Relative Closeness to the Ideal Solution

Table 8 created by subtracting ideal values from the values in the column of each criterion and obtaining negative ideal values by subtracting negative ideal values from the values in the column of each criterion. The S\*I and S-I values in each row obtained in Table 7 was summed, divided into the C\*1 row, and Table 8 was created by sorting according to the C\*1 column.

**Table 8.** Ideal Solution Table

<b>Alternatives</b>	<b>S*I</b>	<b>S-I</b>	<b>C*1</b>	<b>Sorting</b>
<b>H1</b>	0,00575	0,02236	0,79547	3
<b>H2</b>	0,00793	0,01946	0,71053	5
<b>H3</b>	0,00015	0,02633	0,99447	1
<b>H4</b>	0,01358	0,01475	0,52051	8
<b>H5</b>	0,00976	0,01745	0,64129	6
<b>H6</b>	0,00471	0,02284	0,82916	2
<b>H7</b>	0,00621	0,02018	0,76458	4
<b>H8</b>	0,01085	0,01603	0,59635	7
<b>H9</b>	0,02635	0,00000	0,00000	9

According to the results in Table 8 where nine 5-star hotels with 1000 or more reviews in Cyprus are listed, the most suitable hotel was determined as H3 hotel (C\*1 = 0,99447).

## 6. CONCLUSION and RECOMMENDATIONS

With the widespread use of the Internet, individuals have begun to share their experiences with other individuals easily and quickly. Individuals who do not have experience with a product or service are curious about the comments of individuals who have experienced this product or service and may be affected by eWOM in their decision processes.

In this context, visitor experiences, which have become very important for the tourism industry, can be effective in the decisions of potential visitors of hotels. In this case, transfer of correct and real information is also important. Booking.com website, a digital travel company, offers a link where only visitors who have experienced their accommodation can access their e-mails and make evaluations to prevent false and fake experiences from being shared. Therefore, the Booking.com website contains reviews of individuals who have real experience.

In this research, nine 5-star hotels with 1000 or more reviews, located in Cyprus and on the Booking.com website, were evaluated. Overall Score (AS), Employees (EMP), Comfort (COM), WiFi (WF), Facilities (F), Price/Benefit Balance (PBB), Cleanliness (CL) and Location (L) criteria which form visitor evaluation scale on the Booking.com website were weighted by expert tourism experts using the AHP method. The weights of the criteria and the data obtained from the Booking.com website was used in the TOPSIS method to determine the most suitable hotel and the most important criterion in Cyprus. It was concluded that the most suitable of the nine 5-star hotels with 1000 or more reviews in Cyprus is H3, the most important criterion is Cleanliness, and the least important criterion is Facilities.

In his research using the TOPSIS method with Booking.com website data, Çaylak (2019) found that the most important criterion in determining the most suitable hotel in Antalya is Overall Score (0.25), while the least important criteria are Location (0.05), Comfort (0.05), Cleanliness (0.05), WiFi (0.05) and Employees (0.05), and determined that the most suitable hotel is A10. In their research using the TOPSIS method with Trivago website data, Çelik and Aydoğan (2021) concluded that the most important criterion in determining the most suitable hotel in Istanbul-Taksim is Cleanliness (0.22), and the least important criterion is Building (0.03), and they determined that the most suitable hotel was A7. Güleriyüz et al., (2021), in their research using the TOPSIS method with Trivago and Etstur website data, found that the most important criterion in determining the most reliable hotel among the 7 largest hotels in Turkey during the pandemic period was Hygiene (0.20) and the least important criterion was Customer Relations (0.10), and he determined that the most suitable hotel was O4. Göral (2015), in his research using the AHP and TOPSIS method with the decisions of tourism experts and Tripadvisor website data, found that the most important criterion in determining the most suitable hotel in Konya is Price/Benefit (0.25), while the least important criterion is Rooms (0.07), and determined that the most suitable hotel is C. When similar studies are examined, it is seen that the most suitable hotel is determined by different methods, and the number of studies conducted with the integrated AHP and TOPSIS methods is limited. In addition, because of the research of Çelik and Aydoğan (2021) and Güleriyüz et al., (2021) on hotel determination, it is seen that this research has in common with it in terms of the most important criterion being the Cleanliness criterion. In this case, it can be said that individuals attach importance to the cleanliness criterion when choosing a hotel, and in this context, giving importance to cleanliness in hotel establishments will provide satisfaction for the guests.

In this research, it is thought that reaching results through eWOM-based evaluations and AHP and TOPSIS methods, which are multi-criteria decision-making methods, will contribute to the literature. In addition, it is thought that this research and similar researcher to be conducted will be important for the current situation of hotels, other hotels they compete with and visitor evaluations, and therefore for the tourism sector.

## REFERENCES

- Akgöz, E. & Temizel, G. (2022). Making Investment Type Decision Based on Multiple Criteria: Example of Sille. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 9(2),82-98. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6782323>
- Akgöz, E., Şalvarcı, S., Aylan, F. K., & Gök H. S. (2021). Selection of Smart Museums According to Multi-Criteria Decision-Making Technique: AHP Method. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 2008-2025. <https://doi.org/10.33206/mjss.875547>
- Akyurt, H. (2021). Ordu İlindeki Otel İşletmelerinde Personel Seçim Kriterlerinin AHP Yöntemi ile Belirlenmesi. *Journal of Global Tourism And Technology Research*, 2 (2). 59-71. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jgtrtr/issue/65288/929224>
- Balague, C., Martin-Fuentes, E. & Gomez M. J. (2016). Fiabilidad De Las Críticas Hoteleras Autenticadas Y No Autenticadas: El Caso De Tripadvisor Y Booking.Com. *Cuadernos de Turismo*, 38, 63-82. <http://dx.doi.org/10.6018/turismo.38.271351>
- Bayer, R. U. & Aksöz, E. O. (2015). Otel Tercihinde Çevrimiçi Otel Değerlendirme Yorumlarına Ait İçeriklerin Önemi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*,12(3), 6-20. <https://dergipark.org.tr/en/pub/soid/issue/11393/136070>
- Chen, C. F. (2006). Applying the Analytical Hierarchy Process (Ahp) Approach to Convention Site Selection. *Journal of Travel Research*, 45, 167-174. <https://doi.org/10.1177/0047287506291593>
- Çaylak, M. (2019). TOPSİS Yöntemi ile En Uygun Otel Seçimi. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 65-76. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oguzhan/issue/51155/657321>
- Çelik, K. & Aydoğan H., (2021). TOPSİS Tabanlı Karar Verme Yaklaşımı: İstanbul'da Bir Uygulama. *Bilgi ve İletişim Teknolojileri Dergisi*, 3(2), 158-174. <https://doi.org/10.53694/bited.1021806>
- Davras, G. M. & Çetintürk, İ. (2016). Konaklama İşletmelerinin Temel Yeteneklerinin AHP Temelli TOPSİS Yöntemi ile Analizi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 33, 79-98. <https://dergipark.org.tr/en/pub/auibfd/issue/32338/359344>
- Doğan, S., Sert, S. & Tutan, E. (2016). Konaklama İşletmeleriyle İlgili İnternetsitelerinde Yer Alan Yorumların Tüketici Karar Sürecine Etkisi: Ankara'da Çalışan Öğretimelemanları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(30), 175-191. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.20163024231>
- Ermağan, U., Kızılırmak, İ. & Yazırdağ M. (2017). Konaklama İşletmeciliğinde Kuruluş Yeri Seçiminin TOPSİS Yöntemiyle Uygulanması, Kozak N., Kızılırmak İ., IV. *Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi*, (90-106), İstanbul üniversitesi.
- Filieri, R. & McLeay, F. (2013). E-WOM And Accommodation: An Analysis of the Factors that Influence Travelers' Adoption of Information from Online Reviews. *Journal of Travel Research*, 53(1), 44-57. <https://doi.org/10.1177/00472875134812>
- Göral, R. (2015). E-WOM'a Dayalı Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri ile En Uygun Otelin Belirlenmesi Ve Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 1-17. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61813/924679>
- Güleryüz, S., Uluçay, A. & Yavuz, İ. M. (2021). Pandemi Koşullarında Otel Seçimiyle İlgili TOPSİS Tabanlı Bir Karar Verme Yaklaşımı. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 31 (1), 951-956. <https://doi.org/10.31590/ejosat.1010387>

- Gündüz, H. & Güler, M. E. (2015). Termal Turizm İşletmelerinde Çok Ölçütlü Karar Verme Teknikleri Kullanılarak Uygun Tedarikçinin Seçilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 203-222. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuibfd/issue/22716/242457>
- <https://www.booking.com/content/about.tr.html> (Accessed 28.12.2022).
- <https://partner.booking.com/en-us/help/guest-reviews/general/everything-you-need-know-about-guest-review-scores> (Accessed 28.12.2022).
- İçigen, E. T. & Çetin E. İ. (2018). AHP Temelli TOPSİS Yöntemi ile Konaklama İşletmelerinde Personel Seçimi. *Balkan Journal of Social Sciences/Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 179-187. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bsbd/issue/34559/337848>
- Jun, J., Kim, J. & Tang, (Rebecca) L. (2017). Does Social Capital Matter on Social Media? An Examination into Negative E-Wom Toward Competing Brands. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(4), 1-17. <https://doi.org/10.1080/19368623.2017.1251869>
- Kitapçı, O., Taştan, S., Dörtüol, İ. T. & Akdoğan, C. (2012). Ağızdan Ağıza Çevrimiçi İletişimin Otellerdeki Oda Satışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 266-274. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2152043>
- Kocaoğlu, B. & Küçük, A. (2019). Evaluation of the Performance of Companies Operating in the Pharmaceutical Sector for Reverse Logistics Applications with TOPSIS and MOORA Methods. *Journal of Transportation and Logistics*, 4(1), 11-30. <http://dx.doi.org/10.26650/JTL.2018.04.01.02>
- Lopez, M & Sicilia, M. (2013). Boca A Boca Tradicional Vs. Electrónico. La Participación Como Factor Explicativo De La Influencia Del Boca A Bocaelectrónico\*Wom Vs. E-Wom. Participation As Thedeterminant Of E-Wom Influence. *Revista Española de Investigación de Marketing ESIC*, 17, 7-38. [https://doi.org/10.1016/S1138-1442\(14\)60017-6](https://doi.org/10.1016/S1138-1442(14)60017-6)
- Lopez, M. & Sicilia, M. (2014). Determinants of E-WOM Influence: The Role of Consumers' internet Experience. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 9(1), 28-43. <https://doi.org/10.4067/S0718-18762014000100004>
- Ömürbek, N. & Tunca, M. Z. (2013). Analitik Hiyerarşi Süreci ve Analitik Ağ Süreci Yöntemlerinde Grup Kararı Verilmesi Aşamasına İlişkin Bir Örnek Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3) 47-70. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/20817/222729>
- Önder, G. & Önder, E. (2015). *Analitik Hiyerarşi Süreci*. B. F. Yıldırım & E. Önder (Ed.), Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri (2. Baskı) içinde (p.21-74). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Sa'ait, N., Kanyan, A. & Nazrin, F. M. (2016). The Effect of E-WOM on Customer Purchase Intention. *International Academic Research Journal*, 2(1), 73-80. <http://www.iarjournal.com/wp-content/uploads/IARJ-SS-20161-73-80.pdf>
- Saaty, T. L. (2008). Decision Making With The Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Services Sciences*, 1(1), 83-98. <http://dx.doi.org/10.1504/IJSSCI.2008.017590>
- Sezgin, M. & Yurtlu, M. (2021). Dijital Pazarlama Yöneticilerinin Bakış Açısıyla En Uygun Otel Seçimi: Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) ve PROMETHEE Yaklaşımı. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 1756 - 1784. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.818>

- Tamer, E. T. & Yangil, F. M. (2021). Turizmde Sürdürülebilirlik Göstergeleri: Otel İşletmeleri Yöneticileri Üzerine Bir Uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 943-955. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i3.1849>
- Tsaur, S. H., Chang, T. Y., & Yen C. H. (2002). The Evaluation of Airline Service Quality By Fuzzy MCDM. *Tourism Management*, 23, 107-115. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(01\)00050-4](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(01)00050-4)
- Turan, M. & Akyurt, H. (2021). Turizm Yöneticilerinin Ekoturizm Algısının AHP Yöntemi ile Belirlenmesi: Giresun İli Örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(25), 660- 678. <https://doi.org/10.38155/ksbd.993277>
- Tyagi, M., Kumar, P. & Kumar, D. (2014). A Hybrid Approach Using AHP-TOPSIS for Analyzing E- SCM Performance, Xavior A. M., Yarlagadda K. P., *12th Global Congress On Manufacturing And Management* (1-2332). Department Of Mechanical And Industrial Engineering, Indian Institute of Technology Roorkee, Roorkee, U.K., India. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.12.463>
- Wu, C. R., Lin, C. T. & Tsai, P. H. (2008). Financial Service of Wealth Management Banking: Balanced Scorecard Approach. *Journal of Social Sciences*, 4(4), 255-263. <http://ir.lib.ypu.edu.tw/ir/handle/310904600Q/1040>
- Ye, Q., Law, R. & Gu, B. (2009). The Impact of Online User Reviews on Hotel Room Sales. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 180-182. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.06.011>
- Zhao, (Roy) X., Wang, L., Guo, X. & Law, R. (2015). The Influence of Online Reviews to Online Hotel Booking Intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1343-1364. <https://doi.org/10.1108/IMDS-06-2021-0355>



## Sağlık Çalışanlarının Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin, Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Kırıkkale Örneği

**Doç. Dr. Nesrin AKCA**

Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye.  
[nakca@kku.edu.tr](mailto:nakca@kku.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-5546-1443>

**Doç. Dr. Ahmet KAR**

Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye.  
[ahmetkar67@hotmail.com](mailto:ahmetkar67@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-3734-497>

**Ezgi ERİCE**

Sağlık Yöneticisi, Ankara, Türkiye. [ezgiyurtgulu123@gmail.com](mailto:ezgiyurtgulu123@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0006-2808-2249>

**Şengül EVEN**

Sağlık Yöneticisi, Ankara, Türkiye. [senguleven06@gmail.com](mailto:senguleven06@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0005-1758-8407>

### Özet

Bu çalışma; sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma yöntemleri, yaşam doyumları ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki ve birbirlerini etkileme düzeylerinin incelenmesi amacıyla planlanan kesitsel tipte tanımlayıcı nitelikte tasarlanmış nicel bir araştırmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan 258 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Veri toplamada; "demografik ve bireysel bilgi formu", "Yaşam Doyumu Ölçeği", "Stresle Başa Çıkma Ölçeği" ve "Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), post-hoc testlerden Bonferroni analizi ve Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Stresle başa çıkma durumunun mutluluk üzerindeki etkisinde, yaşam doyumunun aracılık etkisi ve değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler SPSS process makrosu ile Model 4 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; stresle başa çıkma durumu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Stresle başa çıkma durumunda meydana gelen artış, yaşam doyumunu da artırmaktadır. Stresle başa çıkma durumunun mutluluk üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun kısmi aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının psikolojik, ruhsal ve sosyal yönden ihtiyaçları karşılanmalı, yaşam doyumları ve mutluluk düzeyleri olabilecek en yüksek seviyede tutulmalı ve stres seviyeleri olabildiğince düşürülerek daha verimli çalışmaları sağlanmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık çalışanı, stresle başa çıkma, yaşam doyumunu, mutluluk düzeyi.

**Makale Gönderme Tarihi:** 18.07.2024

**Makale Kabul Tarihi:** 16.09.2024

### Önerilen Atıf:

Akca, N., Kar, A., Erice, E., Even, Ş. (2024). Sağlık Çalışanlarının Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin, Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Kırıkkale Örneği, *İşletme Akademisi Dergisi*, 5 (3): 241-259.



## The Effect of Health Workers' Coping Methods With Stress on Their Life Satisfaction and Happiness Levels: Kırıkkale Example

**Assoc. Prof. Dr. Nesrin AKCA**

Kırıkkale University Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, Ankara, Türkiye. [nakca@kku.edu.tr](mailto:nakca@kku.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-5546-1443>

**Assoc. Prof. Dr Ahmet KAR**

Kırıkkale University Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, Ankara, Türkiye. [ahmetkar67@hotmail.com](mailto:ahmetkar67@hotmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-3734-497>

**Ezgi ERİCE**

Health Manager, Ankara, Türkiye. [ezgiyurtgulu123@gmail.com](mailto:ezgiyurtgulu123@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0006-2808-2249>

**Şengül EVEN**

Health Manager, Ankara, Türkiye. [senguleven06@gmail.com](mailto:senguleven06@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0005-1758-8407>

### Abstract

This study is a quantitative cross-sectional descriptive study designed to examine the relationship between stress coping methods, life satisfaction and happiness levels of healthcare workers and their levels of influence on each other. The study group of the research consisted of 258 health workers working at Kırıkkale University Faculty of Medicine Hospital. In data collection; 'demographic and personal information form', 'Life Satisfaction Scale', 'Coping with Stress Scale' and 'Happiness Scale' were used. In the analysis of the data; descriptive statistics, independent sample t test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Bonferroni analysis from post-hoc tests and Pearson Correlation analysis were used. The mediating effect of life satisfaction on the effect of coping with stress on happiness and the direct and indirect effects between variables were carried out using Model 4 with SPSS process macro. According to the results of the research; coping with stress positively affects life satisfaction. The increase in coping with stress also increases life satisfaction. It was found that life satisfaction has a partial mediating effect on the effect of coping with stress on happiness. The psychological, spiritual and social needs of healthcare workers should be met, their life satisfaction and happiness levels should be kept at the highest possible level, and their stress levels should be reduced as much as possible to enable them to work more efficiently.

**Key Words:** Healthcare worker, coping with stress, life satisfaction, happiness level.

**Received:** 18.07.2024

**Accepted:** 16.09.2024

### **Suggested Citation:**

Akca, N., Kar, A., Erice, E., Even, Ş. (2024). The Effect of Health Workers' Coping Methods With Stress on Their Life Satisfaction and Happiness Levels: Kırıkkale Example, *Journal of Business Academy*, 5 (3): 241-259.

## 1. GİRİŞ

Bireyler uzun yıllardır stresten kurtulmak ve stresin olası yan etkilerini azaltmak için farklı yöntemlere başvurumaktadırlar (Norfolk, 1989). Pozitif ve negatif stres şeklinde ortaya çıkan bu yöntemlere bakıldığında; bireylerin kendilerine sıkıntı oluşturduğuna ilişkin pratikleri negatif olarak algılanırken, başka bireyler tarafından olumlu bir değerlendirmeye tabi tutulup ve hatta beğenilip pozitif olarak algılanabilir (Akgöz ve ark., 2021). Strese karşı gösterilen davranışlar, stresten kaçmanın aksine, stres ile baş etmeye dönük olması açısından çok önemlidir. Stresli durumun uzun sürmesi durumunda, bireylerde beden ve ruh sağlığı bakımından negatif sonuçlar oluşturabileceği için stres ile baş etmenin teknik ve yöntemlerinin araştırılıp uygulamaya konması gereklidir. Stresle baş etme yöntemleri; strese neden olan faktörleri ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak, stresin neden olan etkilerini gidermek için bireylerin strese yönelik uyguladıkları duygusal ya da davranışsal reaksiyonları olumlu yönde etkilemektedir. Stresle başa çıkma yöntemleriyle stresin neden olduğu negatif etkiler azaltılmaya veya tamamen yok edilmeye çalışılmaktadır (Pehlivan, 2000).

Bireylerin karakter yapılarına göre stres yönetimi değişmektedir. Stres ile baş etme yöntemleri, örgütsel ve bireysel olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Kanbay, Üstün, 2009; Çelikkol, 2001; Gümüştekin, Öztemiz, 2004):

- Stres ile baş etme; önemli oranda stresin kökeninin niteliğiyle bireyin stresi algılama düzeyi, deneyim ve yetenekleri, bilgi, beceri ve kişilik yapısıyla ilgilidir. Stresin yönetiminde, bireysel bazlı farklı stratejiler önemli düzeyde etkilidir. Bu stratejilerin ortak noktası; bireysel alışkanlıklar ile fiziksel, davranışsal ve psikolojik yapıların kontrol altında olmasıdır.
- Günümüzde, bireylerin yarısından fazlası strese karşı karşıyadır. İş hayatı bu durumun büyük bir bölümünü oluşturur. Örgütler, stresin negatif etkilerini ortadan kaldırmak için strese engel olma yöntemleri bulmalıdırlar. Örgüt ile ilgili olan stres yönetiminde; bireylerin çalışma ortamına bağlı streslerini en alt seviyeye düşürmek veya engellemek için strese yol açan faktörlerin araştırılması, azaltılması ya da yok edilmesi için üst yönetimin yaptığı planlama ve prosedürler bulunmaktadır.

Stresle başa çıkma; strese neden olan kaynakların belirlenmesine ve stres seviyesinin kontrol altına alınmasına yardımcı olur. Bu nedenle; bireylere duygularını düzenleme ve strese baş edebilmelerini sağlayacak değişik davranışsal ve bilişsel metotların daha önceden öğretilmesi önemlilik göstermektedir (Çakmak ve ark., 2022).

İnsan hayatını ilgilendirdiği için sağlık sektörü diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Bu nedenle de sağlık hizmetiyle uğraşan bireyler için stresin önemli bir yeri vardır ve bu sektörde stresi tamamen yok etmek imkânsız olmakla birlikte en aza indirmek mümkündür. Sağlık hizmeti hata ve kalitesizliği kabul etmeyen bir meslektir ayrıca en küçük hatanın bedelini insan hayatıyla ödeyebilmektedir. Bu sebeple; bu mesleğin düzgün bir şekilde, hatasız ve kaliteli olarak sunulabilmesi için meslek çalışanları fiziksel, ruhsal, maddi/manevi ve sosyal açıdan rahat olmalıdırlar. İnsan hayatının verdiği bu aşırı sorumluluk, sağlık çalışanına büyük stres yüklemektedir (Koç, 2009; Tokmak ve ark. 2011). Sağlık çalışanının yaptığı iş, stresli olduğundan en azından iş hayatı strese neden olan faktörlerden uzak olmalıdır. Çalışan kişi ne kadar sağlıklıysa, işinde ve yaşamında mutluyorsa gördüğü iş de o kadar verimli olur.

Bireylerin; yaşamdan zevk alıp, mutlu olmaları ve hayatlarının bir anlam kazanmasında sahip olunması gereken ana unsurların başında yaşam doyumu gelmektedir. Yaşam doyumu; yargısal ya da bilişsel bir süreci göstermekte ve bireylerin seçtikleri kriterlere göre yaşam kalitelerinin genel bir değerlendirmesini ifade etmektedir (Diener, 2000; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin,



1985; Diener ve Suh, 1997). Demir ve arkadaşları (2021) yaşam doyumunu tanımlarken, bireyin elinde bulunanlarla talepleri arasındaki farkı işaret ederken; Güler ve Usluca (2021) da bireyin hayatındaki genel doyum halini işaret etmiştir.

Yaşam doyumunu; bireyin beklentileri ile mevcutlarının karşılaştırılması sonucunda sağlanan koşul veya sonuç, bireyin saptadığı kriterlere uygun bir şekilde hayatını olumlu açıdan değerlendirmesi ve büyük bir mutluluğun vazgeçilmez bir unsuru, bireyin hayatla ilgili inanış ve değerlendirmelerinin bütünü ya da bireyin yaşamıyla alakalı genel tutumu şeklinde tanımlanabilir (Haybron, 2004; Rice, Frone ve McFarlin 1992; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985).

Sağlık kurumunda çalışanların kendi mevcut kapasitesi ölçüsündeki işi yapması, onun işe olan bağlılık duygusunu da arttıracak ve bu durum onun mutlu hissetmesini sağlayacaktır. Bunun sonucunda bireyin, benliği gelişmekle birlikte çevresi ile ilişkisinin de pozitif yönde ilerlemesi mümkün olabilecektir (Hefferon, Boniwell, 2018).

Özellikle son dönemde yaşanan pandemi sürecinin de getirdiği belirsizlik, değişim ve endişeler, sağlık çalışanlarını stres yaşamaya daha yatkın hale getirmektedir. Pandeminin yol açtığı olumsuz durumlardan dolayı sağlık hizmeti talebinin artması ve kaynakların azalması sağlık çalışanlarının stres seviyelerini artırmaktadır. Çalışanların karşılaştığı stres ile başa çıkma yöntemleri, yaşam doyumları ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin ve birbirlerini etkileme düzeylerinin incelenmesi; pandeminin negatif psikolojik sonuçlarını anlayabilmek ve yönetebilmek için de oldukça önemlidir.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma yöntemleri, yaşam doyumları ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki ve birbirlerini etkileme düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ilişkin olarak; sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma durumunun, yaşam doyumunun ve mutluluk düzeylerinin demografik ve bireysel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi, aralarındaki ilişkinin incelenmesi, stresle başa çıkma durumunun yaşam doyumunu ve mutluluk üzerindeki etkisi ve yaşam doyumunun mutluluk üzerindeki etkisi incelenmiştir.

### 2.2. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan 613 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada; evreni bilinen gruplarda örneklem hesaplama formülü ile örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. %95 güvenilirlik düzeyinde uygun örneklem büyüklüğü 236 kişi olarak belirlenmiştir. İlgili formül ve hesaplamalar aşağıda verilmiştir.

$N$  = Evrendeki birey sayısı

$n$  = Örnekleme alınacak birey sayısı

$p$  = Evren içinde ilgilenilecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı)

$q$  = Evren içinde ilgilenilecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p)

$t$  = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde  $t$  tablosunda bulunan teorik değer)

$d$  = Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen sapma

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{613 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,05)^2 \cdot (613 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

n= 236 kişi

Araştırmada, hastanede aktif olarak çalışan ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 258 sağlık çalışanından veriler Nisan-Ağustos 2022 tarihleri arasında basit rastgele yöntemle yüz yüze olarak toplanmıştır.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kesitsel tipte tanımlayıcı nitelikte tasarlanmış nicel bir araştırmadır. Araştırmada; veri toplama yöntemi olarak, araştırmacılar tarafından hazırlanan “demografik ve bireysel bilgi formu”; Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Baysal (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Yaşam Doyumu Ölçeği”; Moos (1993) tarafından geliştirilen, Koca Ballı ve Kılıç (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma Ölçeği” ve Demirci ve Ekşi (2018) tarafından geliştirilen “Mutluluk Ölçeği” olmak üzere 4 adet soru formu kullanılmıştır.

**Demografik ve Bireysel Bilgi Formu:** Araştırmacıların literatür taraması sonucunda kendileri tarafından hazırladığı demografik ve bireysel bilgi formunda; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, meslek, gelir durumu, meslekteki ve kurumdaki çalışma yılı, ortalama haftalık çalışma saati, çalışılan birim, gece nöbetinde görev alma durumu, aile yapısı, covid geçirme durumu, pandemi sürecinde mesleğe bakış açılarının değişip değişmediği ve pandemi sürecinde meslek/bölüm değiştirmek isteyip istemedikleri gibi değişkenler sorulmuş ve sağlık çalışanları hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır.

**Yaşam Doyumu Ölçeği:** Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Baysal (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan yaşam doyumu ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçekteki ifadeler; (1) Hiç Katılmıyorum (2) Çok Az Katılıyorum (3) Orta Düzeyde Katılıyorum (4) Büyük Oranda Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum şeklindedir.

**Stresle Başa Çıkma Ölçeği:** Ölçek, Moos (1993) tarafından geliştirilmiş, Koca Ballı ve Kılıç (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. 24 sorudan oluşan ölçekte, mantıksal analiz, pozitif değerlendirme, destek arama ve problem çözme olmak üzere 4 alt boyut bulunmaktadır. 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçekteki ifadeler; (1) Hiçbir Zaman (2) Nadiren (3) Bazen (4) Çoğunlukla (5) Her Zaman şeklindedir.

**Mutluluk Ölçeği:** Bu ölçek; Demirci ve Ekşi (2018) tarafından geliştirilmiş olup, tek boyutludur ve 6 maddesi bulunmaktadır. 5’li Likert tipinde hazırlanan ölçekteki ifadeler; (1) Bana Hiç Uygun Değil (2) Bana Uygun Değil (3) Bana Biraz Uygun (4) Bana Oldukça Uygun (5) Bana Tamamen Uygun şeklindedir.

### 2.4. Etik İzin

Bu çalışma, Kırıkkale Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu’nun 27.04.2022 tarihinde yapılan toplantısında 2022.04.26 numaralı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

## 3. BULGULAR

Kullanılan veri toplama araçlarının tanımlayıcı özellikleri, ortalama ve standart sapma değerleri ile ifade edilmiştir. Verilen yanıtların güvenilirlik düzeyi, cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilirken; normal dağılıma uygunluğun kontrolü için çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Katılımcıların demografik ve bireysel özellikleri, sayı ve yüzde değerleri ile ifade edilmiştir. Verinin normal dağılıma uygun olmasından ötürü parametrik testler kullanılmıştır. Stresle başa çıkma durumu ve alt boyutları ile yaşam doyumu ve mutluluk ortalamalarının, bireysel ve demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t

testi ve tek yönlü Anova analizleri ile incelenmiştir. İki'den fazla grubun olduğu değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı bulunan farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc testlerden Bonferroni analizi uygulanmıştır. İncelenen değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Stresle başa çıkma durumunun mutluluk üzerindeki etkisinde, yaşam doyumu aracılık etkisi ve değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler SPSS process makrosu ile Model 4 kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 1.** Veri Toplama Araçlarının Tanımlayıcı Özellikleri

Ölçekler		Maddeler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alfa
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	Mantıksal analiz ort= 3,729	S1	3,713	1,096	-,572	-,344	0,782
		S5	3,702	1,116	-,659	-,202	
		S9	3,829	1,060	-,643	-,253	
		S13	3,655	1,077	-,538	-,317	
		S17	3,818	1,014	-,665	-,074	
		S21	3,655	1,081	-,545	-,332	
	Pozitif değerlendirme ort= 3,654	S2	3,729	1,031	-,425	-,603	0,788
		S6	3,624	1,099	-,346	-,813	
		S10	3,729	1,049	-,477	-,634	
		S14	3,550	1,094	-,309	-,720	
		S18	3,740	1,039	-,490	-,496	
	Destek arama ort= 3,524	S3	3,368	1,109	-,198	-,478	0,710
		S7	3,477	1,033	-,311	-,253	
		S11	3,275	1,234	-,274	-,844	
		S15	3,426	1,111	-,233	-,668	
		S19	3,767	0,938	-,262	-,839	
		S23	3,829	1,110	-,639	-,429	
	Problem çözme ort= 3,674	S4	3,554	1,105	-,444	-,607	0,800
		S8	3,725	1,005	-,400	-,512	
		S12	3,725	1,069	-,435	-,747	
		S16	3,593	1,037	-,283	-,751	
		S20	3,845	0,986	-,347	-,964	
		S24	3,605	1,122	-,489	-,435	
	Stresle başa çıkma	n=24	3,645	0,148	,427	-,608	0,923
Yaşam doyumu ölçeği ort= 2,986	Y1	3,023	1,222	-,006	-,788	0,855	
	Y2	2,826	1,172	,183	-,756		
	Y3	3,081	1,152	-,145	-,597		
	Y4	3,120	1,169	-,162	-,818		
	Y5	2,880	1,328	,112	-1,061		
Mutluluk ölçeği ort= 3,417	M1	3,357	1,221	-,206	-,922	0,893	
	M2	3,407	1,140	-,197	-,824		
	M3	3,357	1,135	-,252	-,557		
	M4	3,446	1,206	-,361	-,720		
	M5	3,488	1,279	-,435	-,846		
	M6	3,446	1,228	-,331	-,779		

Tablo 1'e göre; çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiş ve elde edilen skorlar 0,710 ile 0,923 arasında yer alarak yüksek düzeyde bir güvenilirlik sunmuştur. Ölçek sorularına 1 ile 5 puan arasında verilen yanıtların ortalaması incelendiğinde; en düşük ortalamanın yaşam doyumu ölçeğine (2,986) ait olduğu, en yüksek ortalamanın ise stresle başa çıkma ölçeğinin mantıksal analiz alt boyutuna (3,729) ait olduğu görülmektedir. Analiz kapsamında kullanılan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 değerleri arasında yer almaktadır (Tabachnick, Fidell, 2013). Bu nedenle istatistiksel analizlerde parametrik test türleri kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Demografik ve Bireysel Özellikler

Değişken		n	%
Yaş	18-25 arası	102	39,53
	26-35 arası	85	32,95
	36-45 arası	59	22,87
	46 ve üzeri	12	4,65
Cinsiyet	Kadın	144	55,81
	Erkek	114	44,19
Eğitim Durumu	Lise	33	12,79
	Ön Lisans	69	26,74
	Lisans	142	55,04
	Yüksek Lisans	14	5,43
Medeni Durum	Evli	126	48,8
	Bekar	132	51,2
Meslek	Hekim	15	5,81
	Hemşire	159	61,63
	Diğer sağlık personeli	61	23,64
	İdari Personel	23	8,91
Kıdem	1-5 Yıl	113	43,80
	6-10 Yıl	49	18,99
	11-15 Yıl	51	19,77
	16 ve Üzeri	45	17,44
Gelir	Gelir giderden az	119	46,12
	Gelir gidere eşit	101	39,15
	Gelir giderden fazla	38	14,73
Çalışılan Birim	Acil	31	12,02
	Dahili	57	22,09
	Cerrahi	62	24,03
	Teknik-İdari	26	10,08
	Yoğun Bakım	82	31,78
Haftalık çalışma saati	≤ 40 saat	104	40,31

	< 40 saat	154	59,69
Gece nöbetlerinde görev alma	Evet	168	65,12
	Hayır	90	34,88
Aile yapısı	Çekirdek	207	80,23
	Geniş	51	19,77
Covid geçirmiş olma	Evet	147	56,98
	Hayır	111	43,02
Pandemide mesleğe bakışın değişme durumu	Değişmedi	153	59,30
	Olumlu değişti	25	9,69
	Olumsuz değişti	80	31,01
Pandemide meslek/bölüm değiştirme isteği	Evet	69	26,74
	Hayır	189	73,26

Katılımcıların demografik ve bireysel özellikleri Tablo 2’de sunulmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun kadınlardan, 18-25 yaş aralığından, bekar ve lisans mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Büyük çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu grubun meslekteki çalışma süresinin çoğunlukla 1-5 yıl arasında olduğu ve yoğun bakım biriminde çalışan katılımcıların daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Gelirinin giderinden daha az olduğunu ifade edenler çoğunlukta olmakla birlikte katılımcıların yaklaşık %60’ı haftalık 40 saatten daha az çalıştığını ifade etmektedir. %65 gibi bir oranda gece nöbetlerinde görev alındığı ve %80 gibi yüksek bir oranda da aile yapısının çekirdek aile şeklinde olduğu ifade edilmiştir. Verinin toplandığı dönemde katılımcıların yarıdan fazlası covid geçirmiş olduğunu ifade etmesine rağmen yine büyük çoğunluğun pandemi sürecinde mesleğe karşı olumsuz bir değişim yaşamadığı ve meslek ya da bölüm değiştirme isteğinde bulunmadığı görülmüştür.

**Tablo 3.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyinin Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Pozitif değer	Kadın	21,792	4,377	-0,541	0,589
	Erkek	22,096	4,633		
Destek arama	Kadın	21,097	4,032	-0,199	0,843
	Erkek	21,202	4,401		
Mantıksal analiz	Kadın	22,160	4,157	-0,859	0,391
	Erkek	22,640	4,819		
Problem çözme	Kadın	21,792	4,356	-1,031	0,304
	Erkek	22,368	4,598		
Stresle başa çıkma	Kadın	86,840	14,701	-0,755	0,451
	Erkek	88,307	16,453		
Yaşam doyumu	Kadın	14,479	4,764	-1,697	0,091
	Erkek	15,500	4,839		
Mutluluk	Kadın	20,444	5,855	-0,172	0,864
	Erkek	20,570	5,814		

Tablo 3 incelendiğinde; ölçeklerin bütününde ve alt boyutlarının ortalamalarında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 4.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyinin Yaş Gruplarına Göre Değerlendirilmesi

Değişkenler	Yaş	Ortalama	Standart Sapma	f	p
Pozitif değer	18-25 arası	21,912	4,684	,688	,560
	26-35 arası	21,624	4,913		
	36-45 arası	22,051	3,669		
	46 ve üzeri	23,583	3,088		
Destek arama	18-25 arası	21,137	4,057	,442	,723
	26-35 arası	21,459	4,563		
	36-45 arası	20,898	4,088		
	46 ve üzeri	20,167	3,157		
Mantıksal analiz	18-25 arası	22,706	4,583	,554	,646
	26-35 arası	22,141	4,865		
	36-45 arası	21,966	3,824		
	46 ve üzeri	23,167	3,298		
Problem çözme	18-25 arası	22,275	4,514	,164	,920
	26-35 arası	21,906	4,910		
	36-45 arası	21,831	3,975		
	46 ve üzeri	22,167	3,215		
Stresle başa çıkma	18-25 arası	88,029	15,961	,143	,934
	26-35 arası	87,129	17,209		
	36-45 arası	86,746	12,825		
	46 ve üzeri	89,083	11,196		
Yaşam doyumu	18-25 arası	15,176	4,295	,200	,896
	26-35 arası	14,635	5,056		
	36-45 arası	14,966	5,282		
	46 ve üzeri	14,750	5,362		
Mutluluk	18-25 arası	21,363	5,500	2,082	,103
	26-35 arası	19,576	5,901		
	36-45 arası	20,780	5,858		
	46 ve üzeri	18,333	7,024		

Tablo 4 incelendiğinde; ölçeklerin bütününde ve alt boyutlarının ortalamalarında yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 5.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumunu ve Mutluluk Düzeyinin Medeni Duruma Göre Değerlendirilmesi

	Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Pozitif değer	Evli	21,706	4,483	-,769	,443
	Bekar	22,136	4,496		
Destek arama	Evli	21,444	3,969	1,128	,260
	Bekar	20,856	4,388		
Mantıksal analiz	Evli	22,143	4,200	-,806	,421
	Bekar	22,591	4,698		
Problem çözme	Evli	21,778	4,488	-,944	,346
	Bekar	22,303	4,445		
Stresle başa çıkma	Evli	87,071	15,144	-,422	,673
	Bekar	87,886	15,852		
Yaşam doyumunu	Evli	14,921	4,764	-,031	,975
	Bekar	14,939	4,881		
Mutluluk	Evli	19,635	5,651	-2,351	<b>,019</b>
	Bekar	21,326	5,892		

Tablo 5 incelendiğinde; yaşam doyumunun, stresle başa çıkma durumu ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir. Mutluluk düzeyinde ise bekarların evlilere göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 6.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumunu ve Mutluluk Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	Ortalama	Standart Sapma	f	p
Pozitif değer	Lise	21,727	4,095	,224	,880
	Ön lisans	22,304	4,815		
	Lisans	21,796	4,539		
	Yüksek lisans	21,857	3,278		
Destek arama	Lise	21,926	4,486	,160	,923
	Ön lisans	21,242	4,031		
	Lisans	21,087	4,348		
	Yüksek lisans	21,218	4,192		
Mantıksal analiz	Lise	20,429	4,127	,419	,739
	Ön lisans	21,143	4,191		
	Lisans	22,091	4,811		
	Yüksek lisans	22,855	4,612		
Problem çözme	Lise	22,176	4,397	,167	,918
	Ön lisans	22,643	3,629		
	Lisans	22,372	4,459		
	Yüksek lisans	22,061	4,623		
Stresle başa çıkma	Lise	22,362	4,630	,165	,920
	Ön lisans	21,908	4,434		

	Lisans	21,857	3,920		
	Yüksek lisans	22,047	4,465		
Yaşam doyumu	Lise	87,121	15,702	1,950	,122
	Ön lisans	88,609	16,809		
	Lisans	87,099	15,107		
	Yüksek lisans	86,786	13,092		
Mutluluk	Lise	87,488	15,486	,561	,641
	Ön lisans	13,697	4,217		
	Lisans	14,594	4,603		
	Yüksek lisans	15,162	5,023		

Tablo 6 incelendiğinde; ölçeklerin bütününde ve alt boyutlarının ortalamalarında eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p<0,05$ ).

**Tablo 7.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyinin Meslek Grubuna Göre Değerlendirilmesi

	Meslek	Ortalama	Standart Sapma	f	p
Pozitif değer	Hekim	21,333	3,288	,238	,870
	Hemşire	22,101	4,684		
	Diğer sağlık personeli	21,672	4,571		
	İdari personel	21,783	3,605		
Destek arama	Hekim	20,400	4,453	1,641	,180
	Hemşire	21,597	4,258		
	Diğer sağlık personeli	20,459	4,154		
	İdari personel	20,304	3,377		
Mantıksal analiz	Hekim	22,333	4,186	,083	,969
	Hemşire	22,478	4,539		
	Diğer sağlık personeli	22,197	4,725		
	İdari personel	22,130	3,468		
Problem çözme	Hekim	22,400	3,641	,306	,821
	Hemşire	22,214	4,633		
	Diğer sağlık personeli	21,656	4,651		
	İdari personel	21,696	3,239		
Stresle başa çıkma	Hekim	86,467	14,287	,470	,704
	Hemşire	88,390	15,978		
	Diğer sağlık personeli	85,984	15,947		
	İdari personel	85,913	11,353		
Yaşam doyumu	Hekim	15,667	4,337	1,740	,159
	Hemşire	15,365	5,096		



	Diğer sağlık personeli	14,131	4,221		
	İdari personel	13,565	4,283		
Mutluluk	Hekim	20,400	3,888	,026	,994
	Hemşire	20,509	5,903		
	Diğer sağlık personeli	20,393	5,835		
	İdari personel	20,783	6,605		

Tablo 7 incelendiğinde; stresle başa çıkma durumu ve alt boyutlarıyla yaşam doyumu ve mutluluk düzeyinin meslek gruplarına göre farklılaşmadığı görülmektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 8.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyinin Gelir Durumuna Göre Değerlendirilmesi

	Gelir Durumu	Ortalama	Standart Sapma	f	p	Post-hoc
Pozitif değer	Geliri giderden az	22,387	5,124	1,575	,209	
	Geliri gidere eşit	21,743	3,895			
	Geliri giderden fazla	20,974	3,650			
Destek arama	Geliri giderden az	21,857	4,540	3,794	,024	1>3, p=0,042
	Geliri gidere eşit	20,752	3,791			
	Geliri giderden fazla	19,947	3,727			
Mantıksal analiz	Geliri giderden az	22,765	4,749	1,883	,154	
	Geliri gidere eşit	22,366	4,098			
	Geliri giderden fazla	21,158	4,334			
Problem çözme	Geliri giderden az	22,454	4,911	1,001	,369	
	Geliri gidere eşit	21,792	4,078			
	Geliri giderden fazla	21,447	3,944			
Stresle başa çıkma	Geliri giderden az	89,462	17,379	2,383	,094	
	Geliri gidere eşit	86,653	13,983			
	Geliri giderden fazla	83,526	11,979			
Yaşam doyumu	Geliri giderden az	14,261	5,644	2,694	,070	
	Geliri gidere eşit	15,248	3,785			
	Geliri giderden fazla	16,184	4,171			
Mutluluk	Geliri giderden az	20,286	6,668	,153	,858	
	Geliri gidere eşit	20,713	4,971			
	Geliri giderden fazla	20,605	5,186			

Tablo 8 incelendiğinde; destek arama alt boyutu haricinde diğer alt boyut ve ölçeklerin puan ortalamalarının gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Destek arama alt boyutunda geliri giderinden az olanlar ile geliri giderinden fazla olanlar arasında birinci grup lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 9.** Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumu ve Mutluluk Düzeyinin Meslekteki Çalışma Süresine Göre Değerlendirilmesi

	Çalışma Süresi	Ortalama	Standart Sapma	f	p	Post-hoc
Pozitif değer	1-5 yıl	22,336	4,554	,813	,488	
	6-10 yıl	21,163	5,055			
	11-15 yıl	21,745	4,612			
	16 yıl ve üzeri	21,933	3,401			
Destek arama	1-5 yıl	21,301	3,989	,641	,589	
	6-10 yıl	21,347	4,914			
	11-15 yıl	21,294	4,230			
	16 yıl ve üzeri	20,356	3,827			
Mantıksal analiz	1-5 yıl	22,885	4,679	1,261	,288	
	6-10 yıl	22,143	4,610			
	11-15 yıl	22,314	4,563			
	16 yıl ve üzeri	21,400	3,447			
Problem çözme	1-5 yıl	22,584	4,493	1,352	,258	
	6-10 yıl	21,490	5,009			
	11-15 yıl	22,137	4,767			
	16 yıl ve üzeri	21,200	3,167			
Stresle başa çıkma	1-5 yıl	89,106	15,801	,957	,414	
	6-10 yıl	86,143	17,277			
	11-15 yıl	87,490	15,634			
	16 yıl ve üzeri	84,889	12,087			
Yaşam doyumu	1-5 yıl	15,283	4,457	,463	,708	
	6-10 yıl	14,959	5,184			
	11-15 yıl	14,431	4,674			
	16 yıl ve üzeri	14,578	5,475			
Mutluluk	1-5 yıl	21,593	5,586	2,977	,032	1>2, p=0,050
	6-10 yıl	18,980	5,886			
	11-15 yıl	19,529	5,753			
	16 yıl ve üzeri	20,511	6,055			

Tablo 9 incelendiğinde; stresle başa çıkma durumu ve alt boyutları ile yaşam doyumunun meslekteki çalışma süresine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Mutluluk düzeyinin meslekteki çalışma süresine göre farklılaşma durumu incelendiğinde ise 1-5 yıl arası çalışma deneyimi olanların 6-10 yıl arasında çalışma deneyimi olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo10.** Aile Yapısı, Covid Geçirmiş Olma, Gece Nöbetinde Yer Alma, Pandemi Sürecinde Meslek Değişirme İsteği Açısından Stresle Başa Çıkma Durumu ve Alt Boyutlarıyla Yaşam Doyumunu ve Mutluluk Düzeyinin Değerlendirilmesi

	Aile yapısı	Ort.	Std.Sap.	t	p	Gece nöbeti tutma	Ort.	Std.Sap.	t	p	Covid geçirmiş olma	Ort.	Std.Sap.	t	p	Meslek Değişirme İsteği	Ort.	Std.Sap.	t	p
Pozitif değer	Çekirdek	22,295	4,566	2,689	,008	Evet	22,208	4,442	1,382	,168	Evet	21,422	4,332	-2,093	,037	Evet	21,507	4,314	-,906	,366
	Geniş	20,431	3,833			Hayır	21,400	4,544			Hayır	22,595	4,617			Hayır	22,079	4,549		
Destek arama	Çekirdek	21,536	4,058	3,083	,002	Evet	21,506	4,234	1,908	,057	Evet	20,646	3,969	-2,209	,028	Evet	20,290	4,472	-1,988	,048
	Geniş	19,549	4,383			Hayır	20,467	4,045			Hayır	21,802	4,400			Hayır	21,455	4,051		
Mantıksal analiz	Çekirdek	22,947	4,333	4,311	,000	Evet	22,649	4,479	1,364	,174	Evet	21,850	4,229	-2,179	,030	Evet	21,377	4,379	-2,182	,030
	Geniş	20,039	4,233			Hayır	21,856	4,400			Hayır	23,063	4,677			Hayır	22,735	4,444		
Problem çözme	Çekirdek	22,396	4,598	2,561	,011	Evet	22,381	4,485	1,649	,100	Evet	21,735	4,193	-1,293	,197	Evet	21,870	4,201	-,384	,701
	Geniş	20,627	3,577			Hayır	21,422	4,383			Hayır	22,459	4,790			Hayır	22,111	4,567		
Stresle başa çıkma	Çekirdek	89,174	15,376	3,603	,000	Evet	88,744	15,780	1,787	,075	Evet	85,653	14,516	-2,207	,028	Evet	85,043	15,423	-1,536	,126
	Geniş	80,647	14,108			Hayır	85,144	14,721			Hayır	89,919	16,436			Hayır	88,381	15,453		
Yaşam doyumunu	Çekirdek	14,758	5,081	-1,155	,249	Evet	15,512	4,942	2,683	,008	Evet	14,517	4,753	-1,591	,113	Evet	12,971	5,255	-4,067	,000
	Geniş	15,627	3,493			Hayır	13,844	4,393			Hayır	15,477	4,863			Hayır	15,646	4,448		
Mutluluk	Çekirdek	20,633	6,117	,737	,462	Evet	20,452	5,723	-,179	,858	Evet	19,599	5,557	-2,901	,004	Evet	18,957	6,177	-2,600	,010
	Geniş	19,961	4,463			Hayır	20,589	6,045			Hayır	21,694	5,981			Hayır	21,063	5,604		

Tablo 10 incelendiğinde; aile yapısının stresle başa çıkma durumu ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık yarattığı görülmektedir. Çekirdek aile puan ortalaması geniş aileye kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Gece nöbeti tutanların tutmayanlara kıyasla yaşam doyumu ortalaması anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Covid geçirmiş olma durumu, problem çözme alt boyutu ve yaşam doyumu haricinde tüm alt boyut ve ölçek ortalamalarında anlamlı farklılık yaratmıştır. Covid geçirmemiş olanların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Pandemi sürecinde bölüm ya da meslek değiştirme isteği olmayanların olanlara kıyasla; destek arama, mantıksal analiz, yaşam doyumu ve mutluluk puan ortalamaları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Tablo 11.** Stresle Başa Çıkma Alt Boyutları ve Ölçek Toplam Puanı İle Yaşam Doyumu ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

	1	2	3	4	5	6	7
Pozitif değer	1	,604**	,767**	,811**	,908**	,370**	,540**
Destek arama	,604**	1	,608**	,605**	,795**	,325**	,401**
Mantıksal analiz	,767**	,608**	1	,780**	,900**	,351**	,539**
Problem çözme	,811**	,605**	,780**	1	,912**	,314**	,485**
Stresle başa çıkma	,908**	,795**	,900**	,912**	1	,387**	,560**
Yaşam doyumu	,370**	,325**	,351**	,314**	,387**	1	,642**
Mutluluk	,540**	,401**	,539**	,485**	,560**	,642**	1

\*\* $p<0,01$  düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki

Tablo 11 incelendiğinde; ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin korelasyon katsayılarının 0,314 – 0,912 arasında değiştiği görülmektedir. Stresle başa çıkma ölçek genelinin alt boyutları ile pozitif yönlü yüksek korelasyona sahip olduğu görülürken, yaşam doyumu ve mutluluk arasında %64,2 düzeyinde bir ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 12.** Stresle Başa Çıkma Durumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Yaşam doyumu	Regresyon						Model özeti			
		$\beta$	SH	t	p	LLCI	ULCI	R	R <sup>2</sup>	F	p
Bağımsız Değişken	Sabit	4,404	1,592	2,766	0,006	1,269	7,539	0,386	0,149	45,073	0,000
	Stresle başa	0,120	0,017	6,713	0,000	0,0850	0,155				

Not: Standardize etki Stresle başa çıkma= 0,386

Stresle başa çıkma durumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen model, anlamlı bir açıklayıcılığa sahiptir ( $R^2= 0,149$   $p<0,001$ ). Stresle başa çıkma durumu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta= 0,120$  standardize  $\beta= 0,386$ ). Stresle başa çıkma durumunda meydana gelen artış, yaşam doyumunu %12 oranında artırmaktadır (Tablo 12).

**Tablo 13.** Stresle Başa Çıkma Durumunun ve Yaşam Doyumunun Mutluluk Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Mutluluk	Regresyon						Model özeti			
		$\beta$	SH	t	p	LLCI	ULCI	R	R <sup>2</sup>	F	p
Bağımsız Değişkenler	Sabit	-0,602	1,462	-0,411	0,680	-3,481	2,277	0,725	0,526	141,526	0,000
	Stresle başa	0,138	0,017	7,849	0,000	0,103	0,172				
	Yaşam doyumu	0,604	0,056	10,684	0,000	0,493	0,715				

Not: Standardize etki Stresle başa çıkma= 0,367; Yaşam doyumu= 0,499

Stresle başa çıkma durumunun ve yaşam doyumunun mutluluk üzerindeki etkisini değerlendirmek üzere oluşturulmuş model, yaklaşık %53'lük bir açıklayıcılığa ( $R^2= 0,526$   $p<0,001$ ) sahiptir. Stresle başa çıkma durumu, mutluluğu yaklaşık %14 oranında etkilerken; yaşam doyumunun mutluluk üzerindeki etkisinin yaklaşık %60 olduğu görülmüştür (Tablo 13).

**Tablo 14.** Stresle Başa Çıkma Durumunun Mutluluk Üzerine Etkisinde Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki

	$\beta$	SH	t	p	LLCI	ULCI
<b>Doğrudan etki</b>	0,138	0,017	7,849	0,000	0,103	0,172
<b>Dolaylı etki</b>	0,072	0,016	-	-	0,042	0,106
<b>Toplam etki</b>	0,210	0,195	10,822	0,000	0,172	0,249

Not: Tam standardize dolaylı etki: 0,193

Tablo 14'e göre; stresle başa çıkma durumunun, mutluluk üzerindeki etkisinde güven aralıkları değerlerine göre (LLCI= 0,042 ULCI= 0,106) yaşam doyumunun anlamlı bir aracılık etkisi ( $\beta= 0,072$ ) bulunmaktadır. Hem dolaylı hem de toplam etkinin (LLCI= 0,172 ULCI= 0,249) anlamlı olması, stresle başa çıkma durumunun mutluluk üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sağlık sektörü kompleks bir yapıda olduğu için sağlık çalışanları stresi yoğun bir şekilde yaşamaktadır. Sağlık kurumları; hem stresi yoğun yaşayanlara hizmet sunması, hem de sağlık çalışanının stresli koşullarla sıkça karşı karşıya gelmesinden dolayı, diğer iş ortamlarına göre stresin daha fazla yaşandığı bir ortamdır. Sağlık kurumlarında hizmet veren sağlık çalışanlarının çeşitli stres ile başa çıkma yöntemleri bulunmaktadır. Sağlık kurumlarında yer alan yönetim birimleri, sağlık çalışanlarına dinlenmek için zaman ayırmalı, dinlenebilecekleri alanlar yaratmalıdır. Bu şekilde daha mutlu ve yaşam doyumu yüksek sağlık çalışanları olacak ve iş verimi artacaktır. Araştırmanın sonuçlarına göre; stresle başa çıkma durumu, yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Stresle başa çıkma durumunda meydana gelen artış, yaşam doyumunu da artırmaktadır. Stresle başa çıkma durumunun mutluluk üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun kısmi aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. Literatürde bu üç ölçeği karşılaştıran çalışmaya rastlanmamakla birlikte bu konuda yapılan çalışma sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuçlar bu çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Çetin, Hülçen Dönmez ve Türkkan (2020) tarafından yapılan çalışmada; çalışanlar tarafından kullanılan en yüksek başa çıkma tepkileri; mantıksal analiz ve problem çözme olarak saptanmıştır. Baytar (2020)

tarafından yapılan araştırma, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim dalında çalışan 150 sağlık çalışanı ile yapılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde; duyuşsal iyi oluş ve mutluluk puanlarının ortalama üstünde olduğu; evlilerin bekarlara göre daha fazla mutluluk algısına sahip olduğu saptanmıştır. Demografik değişkenlerden; eğitim ve gelir düzeyi, çalışma süresi ve pozisyonu ve aile tipine göre mutluluk düzeyinde istatistiksel açıdan bir anlamlılık bulunamamıştır. Çakmak ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Mutluluk düzeyi ile yaşam becerileri arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Baykal (2020) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; kaygı seviyeleri yükseldikçe, psikolojik dayanıklılık seviyelerinin düştüğü ve bu durumun da yaşam doyumunu düşürdüğü saptanmıştır. Camci ve Kavuran (2021) tarafından yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde; tükenmişlik ve iş stresi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ve meslek ve yaşam doyumunu ile mevcut iki değişken arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yelboğa ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların COVID-19 korkusu, psikolojik sağlamlık seviyelerini negatif yönde; yaşam doyumları da pozitif yönde etkilediğı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda; psikolojik sağlamlılığın, COVID-19 korkusundan ve yaşam doyumundan etkilendiğı bulunmuştur. Nur (2011) tarafından 412 sağlık personeli ile yapılan çalışmada; iş doyumunu ile stres arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca; kadın sağlık çalışanının erkek sağlık çalışanına kıyasla daha stresli olduğu; erkek sağlık çalışanlarının işinden daha fazla doyum aldığı; hizmet süresinin ve yaşın artmasıyla birlikte iş doyumunun da arttığı tespit edilmiştir. Demiray ve Polattimur (2023) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş stresinin artmasıyla, iş becerisinin ve işteki mutluluğunun negatif yönde etkilendiğı ve aynı zamanda işinde mutlu olan sağlık çalışanlarının da iş becerilerinin pozitif yönde yükseldiğı saptanmıştır. Arslan ve Yıkılmaz (2016) tarafından 474 sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmada; stresle baş etmenin (soruna yönelme tarzının), yaşam doyumunu ve tükenmişliğı anlamlı bir şekilde açıkladığı belirlenmiştir. Özkaya ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında; araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları bölümlere göre stres faktörü düzeyinin, iş doyumunu etkilediğı saptanmıştır. Öztürk ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada; sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada, iş doyumunu ile yaş, çalışılan birim ve eğitim arasında anlamlı bir ilişki bulunurken; meslek, medeni durum, mesleki deneyim, cinsiyet, çocuk sayısı ve çalışma şekli arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere; sağlık kurumlarının bel kemiğı olan sağlık çalışanlarının psikolojik, ruhsal ve sosyal yönden ihtiyaçları karşılanmalı, yaşam doyumları ve mutluluk düzeyleri olabilecek en yüksek seviyede tutulmalıdır. Sağlık çalışanların stres seviyeleri olabildiğince düşürülerek daha verimli çalışmaları sağlanmalıdır. Bu konuda en fazla yük sağlık yöneticilerine düşmektedir. Bu çalışmanın; sağlık sektöründeki politikacılara ve planlamacılara, sektördeki yöneticilere ve karar vericilere ışık tutacağı ve farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akgöz, E., Şalvarcı, S., Margazieva, N. ve Asanova, K. (2021). Konaklama Sektöründe Stres Kaynakları ve Strese Karşı Mücadele Etmeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Global Tourism and Technology Research*, 2 (1), 11-25.
- Arlan, C. ve Yıkılmaz, M. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumunun, Stresle Baş Etme Tarzları Açısından İncelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (47), 121-136.
- Baykal, E. (2020). COVID-19 Bağlamında Psikolojik Dayanıklılık, Kaygı ve Yaşam Doyum İlişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*,10 (2), 68-80.

- Baytar, S. (2020). *Sağlık Sektörü Çalışanlarının Mutlulukları Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesindeki Pilot Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nişantaşı Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Camci, G.B. ve Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Meslek ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24 (2), 274-283.
- Çakmak, A., Güney, M. ve Görgülü, B. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Becerileri ile Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 8 (103), 3259-3268.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çetin, M., Hülçen Dönmez, A. ve Türkkan, F. (2020). An Investigation on Employees' Methods of Coping with Stress in The COVID-19 Outbreak Process. *Turkish Studies*, 15 (6), 323-338.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262.
- Demir, R., Tanhan, A., Çiçek, İ., Yerlikaya, İ., Çırak Kurt, S. ve Ünverdi, B. (2021). Yaşam Kalitesinin Yordayıcıları Olarak Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 35 (1), 192-206.
- Demiray, S. ve Polattimur, E. (2023). COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İş Becerikliliği ve İşte Mutluluk Düzeylerine Etkisi. *Jaren*, 9 (2), 138-146.
- Demirci, İ. ve Ekşi, H. (2018). Keep Calm and Be Happy: A Mixed Method Study from Character Strengths to Well-being. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18 (29), 303-354.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-being: The Science of Happiness and a Proposal for Anational Index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.
- Diener, E. and Suh, E. (1997). Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Güler, K. ve Usluca, M. (2021). Yetişkin Bireylerde Bilinçli Farkındalık ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 372-383.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi: Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (23), 61-85.
- Haybron D.M. (2004). *Happiness and The Importance of Life Satisfaction*. Delivered at the Department of Philosophy, University of Arizona.
- Hefferon, K. and Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram Araştırma ve Uygulamaları*. Doğan, T. (Çev.-Editör). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kanbay, Y. ve Üstün, B. (2009). Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı ile İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi. *DEÜ Hemşirelik Yüksekokulu E-Dergi*, 2 (4), 155-161.

- Koca Ballı, A.İ. ve Kılıç, K.C. (2016). Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (3), 273-286.
- Koç, Ş.R. (2009). *Sağlık Çalışanlarında İş Stresi: Acil Servis Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Moos, R., (1993). *Coping Responses Inventory: Professional Manual* (2nd ed.). New York: PAR Assessment Resources.
- Norfolk, D., (1989). *İş Hayatında Stres*. Serdaroğlu, L. (Çev.). İstanbul: Form Yayınları.
- Nur, D. (2011). Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14, 230-240.
- Özkaya, M.O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 163-179.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Usaysad Dergisi*, 6 (2), 328-349.
- Pehlivan, A., (2000). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Rice, R.W., Frone, M.R. and McFarlin, D.B. (1992). Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality Of Life. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 155-168.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tokmak, C., Kaplan, Ç. ve Türkmen, F. (2011). İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 49-68.
- Yelboğa, N., Aydın, S. ve Işık, A. (2022). A Study to Examine the Relationship Between Fear of COVID-19, Psychological Resilience, and Life Satisfaction. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 4 (2), 180-188.





## Kamu İç Denetçilerinin Mesleki Bağımsızlık Algılarının Mesleki Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Üniversiteler Örneği<sup>1</sup>

Dr. Arzu YEŞİLTAŞ

[arzuuy85@gmail.com](mailto:arzuuy85@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0006-1969-5545>

Prof. Dr. Ganite KURT

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Finansal Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, Ankara, Türkiye. [ganite.kurt@hbv.edu.tr](mailto:ganite.kurt@hbv.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6438-2501>

### Özet

Bu çalışmada Türkiye’de devlet üniversitelerinde görev yapan iç denetçilerin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Oluşturulan modelin değişkenlerine dayalı olarak hazırlanan anket formu Google Forms aracılığıyla Türkiye’deki devlet üniversitelerinde görev alan iç denetçilere uygulanmış ve 118 adet veri toplanmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizi, iç denetçilerin değişkenlere yönelik algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ise tek yönlü ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan YEM analizi sonucunda meslek etik algısının mesleki bağımsızlık algısı üzerinde; mesleki bağımsızlığının ise mesleki bağlılık üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilerinin olduğu ortaya konmuştur. T testi sonuçlarına göre iç denetçilerin mesleki etik algılarının, meslek bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının cinsiyetlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı; mesleki etik algıları ve mesleki bağımsızlık algılarının medeni duruma göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı, buna karşın mesleki bağlılıklarının istatistiki olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA testi sonucunda ise iç denetçilerin meslek etiği algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının yaşlarına, öğrenim düzeylerine ve deneyim sürelerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İç Denetçiler, Meslek Etiği, Mesleki Bağımsızlık, Mesleki Bağlılık

**Makale Gönderme Tarihi:** 13.05.2024

**Makale Kabul Tarihi:** 26.06.2024

### Önerilen Atf:

Yeşiltaş, A., Kurt, G. (2024). Kamu İç Denetçilerinin Mesleki Bağımsızlık Algılarının Mesleki Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Üniversiteler Örneği, *İşletme Akademisi Dergisi*, 5 (3): 260-291.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Prof. Dr. Ganite Kurt danışmanlığında, Arzu Yeşiltaş tarafından Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bankacılık Anabilim Dalı’nda hazırlanan “Kamu İç Denetçilerinin Mesleki Bağımsızlık Algılarının Mesleki Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Üniversiteler Örneği” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.



## **Investigation of the Effect of Public Internal Auditors' Perceptions of Professional Independence on the Perception of Professional Commitment: A Case of Universities**

**Dr. Arzu YEŞİLTAŞ**

[arzuuy85@gmail.com](mailto:arzuuy85@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0006-1969-5545>

**Prof. Dr. Ganite KURT**

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Financial Sciences, Ankara, Türkiye.  
[ganite.kurt@hbv.edu.tr](mailto:ganite.kurt@hbv.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6438-2501>

### **Abstract**

This research aims to reveal the factors affecting the professional commitment of internal auditors working in public universities in Turkey. The survey form prepared based on the variables of the created model was applied to internal auditors working at state universities in Turkey via Google Forms and 118 data were obtained. Structural Equation Modeling (SEM) analysis was performed to test the relationships between the variables in the research model, and one-way ANOVA test was performed to determine whether internal auditors' perceptions of the variables differed according to their demographic characteristics. As a result of the SEM analysis, it was found that the perception of professional ethics has an impact on the perception of professional independence; It has been revealed that professional independence has statistically significant and positive effects on professional commitment. According to the t test results, internal auditors' professional ethics perceptions, professional independence perceptions and professional commitments do not differ statistically according to their gender; It was concluded that perceptions of professional ethics and professional independence differ statistically significantly according to marital status, whereas professional commitments do not differ statistically. At the same time, as a result of the one-way ANOVA test, it was determined that internal auditors' perceptions of professional ethics, perceptions of professional independence and professional commitment did not differ statistically according to their age, education level and experience period.

**Keywords:** Internal Auditors, Professional Ethics, Professional Independence, Professional Commitment

**Received:** 13.05.2024

**Accepted:** 26.06.2024

### **Suggested Citation:**

Yeşiltaş, A., Kurt, G. (2024). Investigation of the Effect of Public Internal Auditors' Perceptions of Professional Independence on the Perception of Professional Commitment: A Case of Universities, *Journal of Business Academy*, 5 (3): 260-291.

## 1.GİRİŞ

İç denetim, rekabetin arttığı ve risklerin devamlı olarak yoğunlaştığı günümüzde kurum ve kuruluşların sürdürülebilir bir başarı sağlamak ve güçlü kalabilmek amacıyla ihtiyaç duydukları temel bir prensip durumuna gelmiştir. Örgütlerde üst yönetimin güvenilirliğini, hesap verebilirliğini ve başarısını kuvvetlendiren bir görev taşıdığından, iç denetimin önemi günden güne çoğalmaktadır (Aslan, 2010: 67). Örgüt idaresine sağladığı güvence ve danışmanlık hizmeti sebebiyle örgütte yönetim açısından aynı zamanda da mali açıdan artı değer oluşturmak ve bu sayede örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak iç denetim faaliyetinin en önemli amacıdır. İç denetim olgusu ister kamu isterse özel kesim olsun, işletme ve kuruluşlar açısından önemli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar; faaliyetlerin ve operasyonların verimliliğinin sağlanması, maliyetlerin optimize edilmesi, hata ve suiistimallerin ortadan kaldırılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca iç denetim şirket ve kuruluşlar için muhtemel risklere karşı erken uyarı sistemi sağlamak gibi önemli bir görevi de üstlenmektedir. Günümüzde denetime bakış şekli değişmiş, risk odaklı bir süreç izlenir olmuştur.

Özel sektör tarafından etkin bir biçimde kullanılan iç denetim etkinliği, son dönemlerde kamu sektörünün de ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Çünkü özel sektör gibi kamu sektörü de büyük işlem hacimlerine ulaşan boyutlara gelmiştir. Bu nedenle karşı karşıya kaldıkları risklerin de sayısı artmıştır. Hem yasal düzenlemelere uygunluğun sağlanması hem operasyonların etkinleştirilmesi kurum ve kuruluşlardaki iç denetim ve buna bağlı iç kontrol sisteminin etkin çalışması ile mümkün olacaktır. Kurum ve kuruluşlarda iç denetim biriminde çalışan insan kaynağının bu etkinliği sürdürmesinde önemi büyüktür. İç denetim, iç kontrol alanında çalışan kişilerin almış oldukları eğitim, mesleki tecrübeleri, almış oldukları sertifikalar onların yetkinliğinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Bunun yanında çalıştıkları kurumda mesleklerini icra ederken iş ve kurumsal aidiyetleri iç denetim birimlerinin başarısını etkileyen hususlardır.

## 2.LİTERATÜR VE HİPOTEZLER

Konu ile ilgili literatür uluslararası ve ulusal çalışmalar bağlamında aşağıda tarihsel süreç dikkate alınarak verilmiştir.

Ahmad, Hamid, Afigah ve Amin (2023) tarafından anket yoluyla Malezyalı iç denetçilerde mesleki şüphecilik, öz yeterlilik, iş tatmini ve mesleki bağımsızlık algılarının mesleki bağlılık algıları ile arasındaki ilişki araştırılmıştır. Elde edilen bulgular mesleki öz yeterlilik ve özgüven daha yüksek olduğunda iç denetçilerin mesleki bağımsızlığa daha bağlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, iş tatmininin mesleki bağımsızlığa bağlılık üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı ortaya koyulmuştur.

Aryonto ve Farhan (2023) tarafından rol çatışması ve rol belirsizliğinin bağımsızlığa bağlılık üzerindeki etkisini cinsiyet perspektifi yaklaşımı kullanılarak anket yöntemi ile araştırılmıştır. Çalışmanın örneklemini Endonezya'da yerel yönetim iç denetçileri, yani İl/İlçe Hükümet Müfettişliği denetçileri oluşturmaktadır. Bulgular, cinsiyet yaklaşımına dayalı olarak, bağımsız örneklem t-testi sonuçları, erkek yerel yönetim iç denetçilerinin rol çatışması düzeyini kadın yerel yönetim iç denetçilerinden daha yüksek bildirdiklerini, ancak rol belirsizliği ve mesleki bağımsızlığa bağlılık düzeylerini aynı bildirdiklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, rol çatışmasının erkek ve kadın yerel yönetim iç denetçileri için mesleki bağımsızlığa bağlılıkla ilişkili olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan, rol belirsizliği hem erkek yerel yönetim iç denetçileri hem de kadın yerel yönetim iç denetçileri için bağımsızlığa bağlılıkla negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Gerekan, Şendurur ve Yıldırım (2023) tarafından teknostres ile örgütsel stres, bireysel iş performansı ve bağımsız denetim kalitesi arasındaki ilişkide mesleki bağlılığın aracılık rolü incelenmiştir. Bulgular teknostresin mesleki bağlılık, örgütsel stres, bireysel iş performansı ve bağımsız denetim kalitesi üzerinde etkisi olduğunu ayrıca, mesleki bağlılığın örgütsel stres, bireysel iş performansı ve bağımsız denetim kalitesi üzerinde de doğrudan bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak kişisel bağlılığın teknostres ile örgütsel stres, bireysel iş performansı ve bağımsız denetim kalitesi arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir.

Alaa ve Taha (2023) çalışmasında vekâlet teorisi ve sosyal mübadele teorisi arasındaki bağı kullanarak işyeri zorbalığının iç denetçilerin bağımsızlığı üzerindeki doğrudan etkisini Orta Doğu ülkelerinden birindeki hem devlet hem de özel kolej ve üniversiteleri kapsayarak anket yoluyla incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın ölçüm ve yapısal modelleri kısmi en küçük kareler-yapısal eşitlik modellemesi ve SmartPLS v.4 kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgular zorbalığın üst düzey yöneticiler arasında yaygın olduğunu ve yükseköğretim sektöründeki iç denetçilerin bağımsızlığı üzerinde önemli, olumsuz, yüksek düzeyde ve doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yulianti, Zarkasyi, Suharman ve Soemantri (2023) mesleki bağlılık, etiğe bağlılık, iç kontrol odağı ve duygusal zekânın, denetim kalitesi davranışlarının azaltılması yoluyla hileyi tespit etme yeteneği Endonezya'daki Devlet İslami Dini Yükseköğretim Kurumunun iç kontrol birimindeki iç denetçiler üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada verilerin işlenmesi için Lisrel yazılımı kullanılarak kovaryans temelli yapısal denklem modellemesi ve doğrudan ve dolaylı etkileri doğrulamak için ise Sobel testi kullanılmıştır. Bulgular mesleki bağlılık ve duygusal zekânın hileyi tespit etme becerisini olumlu yönde etkilediğine dair ampirik kanıtlar ortaya koymaktadır. Etiğe bağlılık ve duygusal zekâ, denetim kalitesi davranışlarının azalması üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Ayrıca, etiğe bağlılık ve duygusal zekânın, denetim kalitesi davranışlarının azalması yoluyla hileyi tespit etme becerisini dolaylı olarak etkilediğini de ortaya koymaktadır.

Gunilla (2023) iç denetçi bağımsızlığının kurumsal yönetim bağlamında analiz edildiğinde nasıl inşa edildiğini araştırarak iç denetimde bağımsızlığı anlamak amacıyla borsada işlem gören İsveçli büyük finansal olmayan şirketlerin kurumsal yönetim raporlarını üç yıl üst üste eleştirel söylem analizi (CDA) yöntemi kullanarak analiz etmiştir. Bulgular iç denetçilerin her zaman bağımsız olma kapasitesine sahip olduklarını tespit etmektedir. Çalışma, iç denetçilerin itaatkâr davranış kalıplarına sahip şirket çalışanları ile ilişkilerinde bağımsız olmadıklarını ancak, kurumsal emir komuta zincirinin altındakilerden hem durumsal hem de ilişkisel olarak bağımsız olduklarını ortaya koymaktadır.

Yusnaini ve Wahyudi (2023) tarafından yapılan çalışmada iç denetim kalitesini etkileyen faktörler kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir ve bu faktörlerin iç denetim kalitesi üzerindeki etkisi, rol çatışması değişkeninin moderatör olarak rol oynamasıyla birlikte araştırılmıştır. Endonezya'daki Kamu Hizmet Kurumu Devlet Üniversitelerindeki (Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum/PTN BLU) İç Denetim Biriminin (Satuan Pengawas Internal/SPI) 130 üyesinden alınan anketler Moderated Regression Analysis (MRA) tekniği ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, SPI üyelerinin bağımsızlığının iç denetim kalitesi açısından olumlu bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, rol çatışması SPI üyelerinin bağımsızlığının iç denetim kalitesi üzerindeki etkisini zayıflatmamaktadır. Aksine, rol çatışması, iç denetçiler ile dış denetçiler arasındaki ilişkinin iç denetim kalitesi üzerindeki etkisini güçlendirmektedir.

Dwi, Fantika, Puspitasari ve Hasanah (2023) tarafından iç denetimin bağımsızlığı ile iyi üniversite yönetimi arasındaki ilişkide aracı değişken olarak iç denetimin etkinliğine dair ampirik bir kanıt sunmak için Wrap PLS yazılımı uygulanarak Endonezya'daki 58 devlet İslami yükseköğretim kurumundan iç denetim birim üyelerine dağıtılan anketler, nicel bir araştırma analizi ile

gerçekleştirilmiştir. Bulgular bağımsızlığın iyi üniversite yönetişimini doğrudan etkilemediğini göstermektedir. Ancak, iç denetimin etkinliği, iç denetimin bağımsızlığı ile iyi üniversite yönetişimi arasındaki ilişkiye aracılık etme kabiliyetini kanıtlamıştır.

Victor, Muhamad, Herman, Muhammed ve Eduard (2021) tarafından denetçi yetkinliği ve bağımsızlığının denetim kalitesi üzerindeki etkisini denetçi etiği ve mesleki bağlılığının moderatörlüğünde incelemek ve analiz etmek amacıyla Papua'da anket yoluyla çalışma yapılmıştır. Sonuçlar denetçilerin yetkinliğinin ve bağımsızlığının denetim kalitesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Denetçilerin yetkinliği veya bağımsızlığı arttıkça denetim kalitesinin arttığını gösteren sonuçlar da mevcuttur.

Saher (2021) Filistin'deki dış denetçilerin ve kredi memurlarının dış denetçilerin bağımsızlığına ilişkin algılarını anket kullanarak analiz etmiştir. Bulgular denetim dışı hizmetlerin sağlanması, denetçinin tek bir denetim müşterisine olan ekonomik bağımlılığı ve denetçi ile müşteri arasındaki uzun süreli ilişki ile ilgili olarak dış denetçilerin ve kredi memurlarının algılarında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, müşteriden önemli hediyelerin kabul edilmesi, kredi yetkilileri ve dış denetçi tarafından denetçi bağımsızlığını etkileyebilecek önemli bir faktör olarak görülmüş ve bu nedenle müşteriden önemli hediyelerin kabul edilmesiyle ilgili olarak iki katılımcı grubu arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tuan, Ariff ve Hafiza (2020) Malezya'daki dış denetçilerin bilgi sızdırma niyetini ve bu niyeti etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Veriler, Malezya genelindeki dış denetçilere posta yoluyla gönderilen yapılandırılmış bir anket yoluyla toplanarak SmartPLS ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre dış denetçilerin mesleki bağlılık ve bağımsızlık bağlılıklarının, bilgi sızdırma maksadı üzerinde olumlu bir etki gösterdiği ve mesleki faktörlerin dış denetçilerin bilgi sızdırma niyetini artırabileceği argümanını desteklediğini ortaya koymaktadır. Algılanan davranışsal kontrolün bilgi sızdırma maksadıyla pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu bulunurken, öznel norm ve tutumların bilgi sızdırma maksadını etkilediğini gösteren bir kanıt bulunmamaktadır.

Melati, Sutrisno, Aulia. (2020) Endonezya'da denetçilerin mesleki bağlılığının ve denetim zamanı bütçe baskısının denetçilerin bağımsızlığı aracılığı ile denetim kalitesi üzerindeki etkisini anket yoluyla araştırmıştır. Veri analizinde Kısmi En Küçük Kareler testi kullanılmıştır. Bulgular denetim kalitesinin denetçilerin mesleki bağlılığından doğrudan ya da denetçilerin bağımsızlığı aracılığıyla dolaylı olarak etkilenebileceği, denetim zamanı bütçe baskısının ise denetim kalitesini denetçilerin bağımsızlığı aracılığıyla yalnızca dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır.

Hatunoğlu ve Koca (2020) tarafından yapılan çalışmada bağımsız denetçinin meslek bağlılığının ve denetimde kalite algısının denetçinin eğitim düzeyi ve meslek deneyimine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız denetçilere anket uygulanarak SPSS programı incelenmiştir. Analize göre bağımsız denetçilerin meslek bağlılıkları ve denetimde kalite algısının denetçilerin mesleki tecrübeleri ve eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık ortaya koyduğunu ifade etmektedir.

Inês ve Maria (2019) denetçilerin denetçi bağımsızlığı algılarını derinlemesine anlamayı, özellikle de bu algıların denetim dışı hizmetlerin sağlanmasından, rekabetten, denetim firmasının büyüklüğünden ve görev süresinden ya da müşterinin finansal durumundan etkilenip etkilenmediğini ve nasıl etkilendiğini nitel araştırma yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla gerçekleştirmiştir. Bulgular, hem denetim dışı hizmetlerin sağlanması hem de görev süresi, görüşülen kişiler arasında denetçi bağımsızlığını etkilediği konusunda büyük bir fikir birliği ortaya koymaktadır. Rotasyon ve davalara maruz kalma çoğunlukla iyileştirici faktörler olarak algılanmıştır.

Itsaso ve Marcela (2018) denetçilerin mesleki tutum ve davranışlarını 122 İspanyol denetçinin anket yanıtlarıyla İncelenen varyansa dayalı yapısal eşitlik modellemesi (kısmi en küçük kareler, PLS) kullanarak analiz etmişlerdir. Kamu yararı taahhüdünün, bağımsızlık yaptırımını inançlarının ve kurumsal etik kültürün denetçilerin tarafsızlıklarını tehlikeye atan uygulamaları kabul etmeleri ve bunlara katılmaları üzerindeki etkisini test etmektedir. Sonuçlar, bağımsızlık kurallarını uygulayarak denetçilerin davranışlarını iyileştirmeye yönelik düzenleyici çabaların denetçiler tarafından içselleştirildiğini ve denetçilerin kamu yararına bağlılıkları etik karar vermeleriyle ilişkili olduğundan, profesyonel denetçilerin toplumsal sorumluluklarının aşılması ihtiyacını da güçlendirmektedir. Diğer yandan, firmaların etik kültürlerinin denetçilerin kamu yararına bağlılıklarını ve etik karar verme süreçlerini etkilediğini ortaya koymaktadır.

Karakaş, Saban ve Aslan (2017) çalışanların mesleki bağlılıkları ve iş tatmini üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin var olup olmadığını incelemişlerdir. Analiz sonucunda iş görenlerin kendi kararlarını icra etmeleri ve işlerini başarılı bir biçimde uygulamış hissine sahip olmaları durumunda mesleki bağlılıklarının arttığı sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda çalışanların kişilik özelliklerinin mesleki bağlılıkları üzerinde iş tatmininin önemli bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Gül ve Erol (2016) çalışmalarında işe bağlılık ile çalışma ahlakının mesleki etik davranış ve mesleki etik davranışın boyutları üstündeki etkilerini muhasebe meslek mensupları açısından incelemiştir. Bu bağlamda Marmara bölgesinde faaliyetlerini sürdüren meslek mensuplarına anket yöntemi uygulanarak veriler toplanmıştır. Verilerin yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmesiyle birlikte muhasebe meslek mensuplarının çalışma ahlakları ve işe bağlılıklarının meslek etiğini pozitif ve doğrusal yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

Thuweba (2014) Mombasa Teknik Üniversitesi'nde iç denetim bağımsızlığını etkileyen faktörleri ve bunu tehlikeye atan çeşitli değişkenleri belirlemek amacıyla tabakalı örnekleme tekniği kullanılarak SPSS yardımıyla analiz edilmiştir. Bulgular iç denetim bağımsızlığının, kurumun çalışanları tarafından hesap verebilirliğini ve performansını artırmaya yardımcı olmak için kurum için çok önemli olduğu sonucuna varmıştır.

Selimoğlu ve Yeşilçelebi (2014) tarafından denetim mesleğinde ait olma duygusunun bağımsız denetim kalitesine etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada doğrulayıcı faktör analizi, keşfedici faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bulgular, mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Razana, Zuraidah, Rash,dah ve Normah (2013) tarafından denetçilerin etik yargıları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini gözlemlemek için kişisel çıkar, aşinalık ve öz inceleme tehditleri olmak üzere üç tür bağımsızlık tehdidinin yanı sıra denetçilerin bağımsızlık tehditleri ile etik yargıları arasındaki ilişkide denetçilerin deneyimlerinin etkileşim etkisi incelenmektedir. Sonuçlar, denetçilerin bağımsızlık tehditlerinin her üç türünün de etik yargıları üzerinde önemli pozitif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, denetçilerin bağımsızlık tehditleri ve deneyimlerinin etkileri de denetçilerin etik yargıları üzerinde anlamlı bulunmuştur.

Günlük, Özer ve Özcan (2013) tarafından yapılan çalışmada muhasebe meslek mensuplarının iş doyumunu algılarının, işi bırakma niyeti ve örgüt bağlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmada iş doyumunu algısının örgüte devam bağlılığı yönünden istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönde bir etki sağladığı, örgüte normatif ve duygusal bağlılık yönünden ise anlamlı ve pozitif açıdan etki sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özer ve Uyar (2010) tarafından yapılan çalışmada muhasebe meslek mensuplarının meslek etiği algılarının meslek bağlılıklarına yönelik olası etkileri analiz edilmiştir. Araştırmada mesleki etik

alguları ile mesleki bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde muhasebe meslek mensuplarının mesleki etik algılarının meslek bağlılıkları üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Zaini ve Dennis (2009) Malezya İç Denetçiler Enstitüsü'nün veri tabanından alınan ve kurum içi iç denetim fonksiyonuna sahip borsaya kayıtlı şirketlerden oluşan bir iç denetçi örneklemini yoluyla iç denetçi bağımsızlığına bilişsel bir bakış açısıyla yaklaşarak, rol çatışması ve rol belirsizliğinin ve bunların alt boyutlarının iç denetçinin bağımsızlığa bağlılığı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuçlar, hem rol belirsizliğinin hem de rol çatışmasının iç denetçiliğe bağlılıkla önemli ölçüde negatif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev yapan iç denetçilerin meslek etiği algılarının mesleki bağımsızlık alguları üzerindeki; mesleki bağımsızlık algılarının mesleki bağlılıkları üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik 2 hipotez; ve aynı zamanda iç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve deneyim sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik olarak 5 hipotez olmak üzere toplam 7 hipotez geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezler aşağıdaki şekildedir.

**H<sub>1</sub>:** İç denetçilerin mesleki etik alguları mesleki bağımsızlık algularını pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağımsızlık alguları mesleki bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>3</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları, mesleki bağımsızlık alguları ve mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>3a</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>3b</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağımsızlık alguları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>3c</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>4</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları, mesleki bağımsızlık alguları ve mesleki bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>4a</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>4b</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağımsızlık alguları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>4c</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>5</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları, mesleki bağımsızlık alguları ve mesleki bağlılıkları yaşa göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>5a</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>5b</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağımsızlık alguları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>5c</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağlılıkları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>6</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları, mesleki bağımsızlık alguları ve mesleki bağlılıkları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>6a</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>6b</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağımsızlık alguları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>6c</sub>:** İç denetçilerin mesleki bağlılıkları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>7</sub>:** İç denetçilerin meslek etiği alguları, mesleki bağımsızlık alguları ve mesleki bağlılıkları deneyim süresine göre farklılaşmaktadır.

H<sub>7a</sub>: İç denetçilerin meslek etiği algıları deneyim süresine göre farklılaşmaktadır.

H<sub>7b</sub>: İç denetçilerin mesleki bağımsızlık algıları deneyim süresine göre farklılaşmaktadır.

H<sub>7c</sub>: İç denetçilerin mesleki bağlılıkları deneyim süresine göre farklılaşmaktadır.

### 3. VERİ VE YÖNTEM

Bu çalışmada Türkiye’de devlet üniversitelerinde görev yapan iç denetçilerin mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörlerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede iç denetçilerin mesleki etik algılarının mesleki bağımsızlık algıları üzerindeki ve mesleki bağımsızlık algılarının mesleki bağlılık üzerindeki etkileri; aynı zamanda iç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve deneyim sürelerine göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılacaktır. Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yapılan analizlerde yararlanılan veri seti iki bölümden oluşan anket formu yoluyla elde edilmiştir. Araştırmaya katılan iç denetçilerin mesleki bağlılık, meslek bağımsızlığı ve meslek etiğine yönelik algılarını ölçmek için literatürden uyarlanan 39 adet “5’li Likert tipi ölçek ifadeleri” anket formunun ilk kısmını oluşturmaktadır. İkinci kısımda ise ankete katılan iç denetçilerin cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, öğrenim düzeyi ve mesleki deneyim sürelerini belirlemeye yönelik “kategorik sorular” yer almaktadır. Araştırma kapsamından yararlanılan ölçekler ve kaynakları aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Değişkenler ve Ölçeklerin Oluşturulmasında Yararlanılan Çalışmalar

Ölçek Adı	İfade Sayısı	Ölçeğin Oluşturulmasında Yararlanılan Kaynaklar
Mesleki Bağlılık Ölçeği	18	Meyer, Allen ve Smith (1993) çalışmalarından Türkçe’ye uyarlanan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ölçen her biri 6 ifade olmak üzere 18 ifadeden yararlanılarak oluşturulmuştur
Mesleğe Duygusal Bağlılık (6 ifade)		
Mesleğe Devam Bağlılığı (6 ifade)		
Mesleğe Normatif Bağlılık (6 ifade)		
Mesleki Bağımsızlık Ölçeği	11	Ölçeğin ifadeleri Hasan Erken (2009) Denetimde Bağımsızlık Kavramı çalışmasından programlama (4 ifade), inceleme (3 ifade) ve raporlama bağımsızlığını (4 ifade) ölçen toplam 11 ifadeden yararlanılarak oluşturulmuştur.
Programlama Seviyesi Bağımsızlığı (4 ifade)		
İnceleme Bağımsızlığı (3 ifade)		
Raporlama Bağımsızlığı (4 ifade)		
Meslek Etiği	10	On ifadeden oluşan ölçek Yücel, Günlük ve Sulu (2019) Muhasebe Meslek Mensuplarının Makyevelist Kişilik Özelliklerinin Mesleki Etik ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi adlı çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

%94 güven aralığında, 0,50 gerçekleşme olasılığı dikkate alındığında yeterli örneklem hacmi 117 olarak hesaplanmıştır. Bu durum ise elde ettiğimiz 118 örneklem hacminin 223 iç denetçiden oluşan ana kütleli temsil edebildiği sonucunu göstermektedir.



Araştırmada yararlanılan ölçeklerin geçerliliklerini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirliklerini belirlemek amacıyla ise Cronbach Alpha güvenilirlik analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan iç denetçilerin cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, mesleki unvan, öğrenim düzeyi, çalışma şekli, mesleki deneyim süresi, mezuniyet gibi demografik özelliklerini belirlemek için frekans sıklığı kullanılmıştır. Modeldeki meslek etik algısının mesleki bağımsızlık algısı üzerindeki; mesleki bağımsızlık algısının ise mesleki bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla ise SmartPLS4 programı kullanılarak Yapısal Eşitlik Modellemesi analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma modelinin güvenilirliği, geçerliliği ve hipotezlerin testleri için varyans temelli Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) analizi SmartPLS4 programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. PLS-SEM yönteminin tercih edilmesinin nedenleri arasında yöntemin kovaryans temelli yapısal eşitlik modelleme (YEM) yöntemlerine göre karmaşık araştırma problemlerini tek bir süreçte, sistematik bir şekilde değerlendirmesi (Anderson ve Gerbing, 1988: 411); verilerin normallik varsayımını göz önünde bulundurmaması, örneklem büyüklüğünün düşük olması durumunda bile istatistiksel gücünün daha yüksek olması gibi çeşitli üstünlükler (Sarstedt, Ringle ve Hair, 2017: 11-14) sağlaması gelmektedir.

PLS-SEM yönteminde; modelin yapı güvenilirliğinden iç tutarlılık güvenliğinin ölçülmesinde Cronbach's Alpha katsayısı, birleşik güvenilirliğin ölçülmesinde ise CR (Composite Reliability) katsayısı, dikkate alınmaktadır. Modelin yakınsama geçerliliği hesaplanan AVE değerleri; ayrıştırma geçerliliği ise korelasyon katsayıları ile değerlendirilmektedir (Dülgeroğlu, 2017: 59-60; Başol, 2018: 79-81).

Fornell ve Larcker (1981) ile Hair, Babin, Anderson ve Tahtam (2006), modelin yapı güvenliğinin sağlanması için ölçek ifadelerine ait faktör yük değerlerinin 0,50 değerinden, iç tutarlılık güvenliğinin sağlanması için değişkenlere ait Cronbach's Alpha ve birleşik güvenliğinin sağlanması için ise değişkenlere ait CR (Composite Reliability) katsayılarının da 0,60 değerinden büyük olması gerektiğini belirtmektedirler (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017; Nunnally ve Bernstein, 1994). Kimi araştırmacılar tarafından 0,70 değeri kabul edilebilir eşik değer olarak ifade edilse de 0,60 değerinin de kabul edilebilir olduğu ifade edilmektedir (Hair vd., 2017; Sarstedt vd., 2017:16).

Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellerinde (PLS-SEM) modeldeki değişkenlerin aralarında doğrusal ilişkinin varlığından kaynaklanan çoklu doğrusallık problemi, beta katsayıları ve standart hataları olan tahmini model parametrelerinin dolaylı yönden ilişkili oldukları değişkenin üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. SmartPLS programı ile çoklu doğrusallık probleminin varlığını belirlemenin yolu beta katsayılarının tahmini varyanslarındaki artış miktarını, bağımsız değişkenlerin birbiri ile ilişkisiz olduğu durumdaki değerler ile aralarındaki farkı karşılaştırarak ölçen Varyans Etki Faktörleri (VIF) değerlerini incelemektir. Literatürde 5 değerinin altındaki VIF değerleri, çoklu doğrusallık sorunu olmadığını göstermektedir. (Ali, Rasoolimanesh Sastwst, Ringle ve Ryu, 2018: 529; Garson, 2016: 77; Hair vd., 2011: 145; Bowerman ve O'connell, 1990). Modelde yer alan değişkenlerin VIF değerlerine ilişkin bulgular Tablo 7'de özetlenmiştir.

Araştırma modeli ile ilgili olarak güvenilirlik, yakınsama geçerlilik ve ayrıştırma geçerlilik testleri uygulandıktan sonra yapısal model incelemeleri gerçekleştirilmiştir. Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli ile uygulanan yapısal modelin ölçülenmesinde, örtük değişkenler ile örtük değişken yapıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Smart PLS4 ile yapısal model testinde değerlendirilen analizler; örtük değişkenler arasındaki yol katsayıları, determinasyon (R<sup>2</sup>) katsayısı ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etki boyutu (f<sup>2</sup>) katsayılarıdır (Çark, 2019:159-160). Bu sebeple, varsayılan yol katsayılarını ve anlamlılık düzeyini

değerlendirmek için %95 bias-corrected (önyargı düzeltilmeli) güven aralığında yeniden örnekleme (n= 5,000) (bootstrapping analysis) metodundan yararlanılmıştır.

Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modelinde anlamlılığı test etmek için parametrik olmayan bir prosedür olan bootstrapping yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntemde asıl örneklemeden çok sayıda alt örnekleme orijinal veri setinden rastgele alınan ve değiştirilen gözlemlerle türetilir. Çok sayıda alt örnekleme oluşturulana kadar devam eden bu süreçte yaygın olarak kabul edilen örnek sayısı 5000' dir (Streukens & Leroi-Werelds, 2016).

Modelde yer alan hipotezler Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) analizinden yararlanılarak test edilmiştir. Modelin değerlendirilmesinde R<sup>2</sup>,  $\beta$  ve t değerleri dikkate alınmıştır. Modelin etki büyüklüğüne yönelik değerlendirme için f<sup>2</sup> değeri kullanılmıştır. Kısmi En Küçük Kareler (PLS) yol katsayılarının anlamlı olup olmadıklarını gösteren t değerleri ise yeniden örnekleme tekniği (bootstrapping) ile hesaplanmıştır (Hair vd., 2011: 145-148; Henseler vd., 2009: 305).

## 4.BULGULAR

### 4.1.Demografik Çıktılar

Araştırma kapsamında ankete katılan devlet üniversitelerindeki iç denetçilerin demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 2'de görülmektedir.

**Tablo 2.** İç Denetçilerin Demografik Özellikleri

Özellikler	Frekans	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	100	84,7
Kadın	18	15,3
<b>Toplam</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	19	16,1
Evli	99	83,9
<b>Toplam</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Yaş Aralığı</b>		
35 - 44 yaş arası	38	32,2
45 - 54 yaş arası	51	43,2
55 yaş üzeri	29	24,6
<b>Toplam</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Öğrenim Düzeyi</b>		
Lisans	58	49,2
Yüksek Lisans	45	38,1
Doktora	15	12,7
<b>Toplam</b>	<b>118</b>	<b>100</b>
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>		
1 yıldan az	9	7,6
1 - 5 yıl arası	9	7,6
6 - 10 yıl arası	25	21,2
11 - 15 yıl arası	29	24,6
16 - 20 yıl arası	31	26,3
20 yıl üzeri	15	12,7
<b>Toplam</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

Yapılan çalışmaya katılan iç denetçilerin demografik özelliklerine ait Tablo 2'de yer alan veriler incelendiğinde katılımcıların %84,7'sinin (100 kişi) erkek, %15,3'ünün (18 kişi) kadın oldukları görülmektedir. %16,1'inin (19 kişi) bekar, %83,9'unun (99 kişi) evli olan katılımcıların, % 32,2

sinin (38 kişi) 35-44 yaş arası, %43,2'sinin (51 kişi) 45-54 yaş arası ve %24,6'sının (29 kişi) 55 yaş üzerinde yaş dağılımına sahiptirler. %49,2'sinin (58 kişi) lisans, %38,1'inin (45 kişi) yüksek lisans ve %12,7'sinin (15 kişi) doktora seviyesinde öğrenim düzeyinde olan katılımcıların deneyim sürelerinin %26,3 (31 kişi) ile 16-20 yıl arası deneyim süresi, sonrasında ise %24,6 (29 kişi) 11-15 yıl arası deneyim süresinin takip ettikleri göze çarpmaktadır.

Araştırma modelinde yer alan değişken ve ifadelerle ilişkin temel istatistikler Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3. Değişken ve İfadelere İlişkin Temel İstatistikler**

Değişkenler ve İfadeleri	$\chi^2$	Mod	S.S	Basıklık	Çarpıklık
<b>Mesleğe Duygusal Bağlılık (MDUB)</b>	<b>4,18</b>	<b>4,80</b>	<b>,651</b>	<b>-,289</b>	<b>,646</b>
MDUB1 Mesleğim, imajım için önemlidir.	4,04	4.000	,995	1,552	-1,289
MDUB2 Bu mesleği seçmiş olmaktan pişmanlık duyuyorum.(R)	4,22	5.000	,931	1,009	-1,222
MDUB3 Bu mesleğin mensubu olmaktan dolayı gurur duyuyorum.	4,11	4.000	,894	2,142	-1,246
MDUB4 Bu mesleğin mensubu olmayı sevmiyorum.(R)	4,32	5.000	,862	1,579	-1,321
MDUB6 Bu mesleği icra etme konusunda istekliyim.	4,23	4.000	,788	2,121	-1,187
<b>Mesleğe Devam Bağlılığı (MDEB)</b>	<b>3,37</b>	<b>3,40</b>	<b>,837</b>	<b>-,514</b>	<b>-,120</b>
MDEB1 Mesleğime şu anda meslek değiştirmeyecek kadar çok emek verdim..	3,90	4.000	1,000	-,027	-,738
MDEB2 Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durumdur.	3,63	4.000	1,198	-,582	-,640
MDEB3 Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki pek çok şey aksayacaktır.	2,89	3.000	1,156	-,713	,218
MDEB4 Şu an mesleğimi değiştirmek benim için çok maliyetli olacaktır.	3,09	3.000	1,135	-,830	-,009
MDEB6 Şu an meslek değiştirmek benim için önemli ölçüde fedakârlık yapmamı gerektiren bir durumdur..	3,32	4.000	1,073	-,871	-,216
<b>Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)</b>	<b>3,28</b>	<b>3,60</b>	<b>,793</b>	<b>-,219</b>	<b>,104</b>
MNB1 Mesleki eğitim almış kişilerin belirli bir süre o mesleği icra etmeleri konusunda sorumlulukları olduğunu düşünüyorum	3,94	4.000	,959	,446	-,872
MNB3 Mesleği sürdürmeyi bir sorumluluk olarak görüyorum.	3,61	4.000	1,160	-,622	-,504
MNB4 Benim yararına olsa bile, şu an çalıştığım mesleği bırakmayı doğru bulmuyorum.	3,22	4.000	1,041	-,821	-,245
MNB5 Mesleğimi bırakırsam suçluluk hissederim.	2,64	2.000	1,165	-,624	,450
MNB6 Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği icra ediyorum.	2,98	4.000	1,124	-,864	-,037
<b>Programlama Seviyesinde Bağımsızlık (PSB)</b>	<b>3,68</b>	<b>4,00</b>	<b>,794</b>	<b>1,289</b>	<b>-,783</b>
PSB1 Üst yönetimin denetim programını planlama aşamasında çok sık müdahalede bulunmasına izin vermem.	3,44	4.000	1,078	-,570	-,401
PSB2 Üst yönetimin denetim programını planlanma aşamasındaki önerilerde bulunması bağımsızlığımı etkilemez.	3,89	4.000	,972	1,843	-1,344
PSB3 Üst yönetimin denetim planını uygulanma aşamasında çok sık müdahalede bulunmasına izin vermem.	3,70	4.000	1,084	-,070	-,759
<b>İnceleme Bağımsızlığı (İB)</b>	<b>3,84</b>	<b>4,00</b>	<b>,819</b>	<b>2,589</b>	<b>-1,408</b>
İB1 Üst yönetim denetim sürecinde kurum içi tüm belge ve bilgilere erişim yetkisi verir.	4,10	4.000	,986	2,165	-1,496
İB2 Denetlenen birimin tüm personeli denetim sürecinde bana destek verir.	3,74	4.000	,885	1,205	-,962
İB3 Üst yönetim tüm riskli alanların denetiminde de bana destek verir.	3,67	4.000	1,016	,727	-1,035
<b>Raporlama Bağımsızlığı (RB)</b>	<b>3,78</b>	<b>4,00</b>	<b>,792</b>	<b>1,877</b>	<b>-1,112</b>
RB1 Üst yönetim hazırladığım denetim raporlarını sorgulamaz.	3,40	4.000	1,152	-,765	-,410

<b>RB2</b> Üst yönetim denetim raporunu hazırlama sürecinde müdahalede bulunmaz.	4,08	4.000	,971	1,568	-1,299
<b>RB3</b> Üst yönetim hazırladığım denetim raporlarını sahiplenir.	3,65	4.000	1,020	,509	-,858
<b>RB4</b> Üst yönetim denetim raporları ve sonuçlarını kurumun yönetiminden sorumlu kişilere de gönderir.	4,00	4.000	,974	,967	-1,058
<b>Meslek Etiği (ME)</b>	<b>4,59</b>	<b>5,00</b>	<b>,413</b>	<b>-1,063</b>	<b>-,646</b>
<b>ME1</b> Mesleki ve iş ilişkilerimin tümünde dürüst ve doğru sözlü davranırım..	4,64	5.000	,496	-,828	-,819
<b>ME3</b> Üçüncü kişilerin nüfuzlarını kötüye kullanarak meslek ya da işimle ilgili kararlarımı ve yargılarımı etkilemelerine izin vermem	4,62	5.000	,501	-,975	-,737
<b>ME4</b> Müşterinin uygulama, yasa ve tekniklerdeki güncel gelişmelere dayalı yeterli mesleki hizmet almasını sağlamak için mesleki bilgi ve becerimi yeterli düzeyde kullanırım.	4,40	4.000	,600	-,637	-,468
<b>ME5</b> Mesleki hizmetleri verirken mesleğimle ilgili yürürlükteki tekniklere ve mesleki standartlara uymaya özen gösteririm.	4,52	5.000	,548	-,787	-,572
<b>ME6</b> Mesleki ve iş ilişkilerim sonucunda edindiğim bilgilerin gizli kalmasına dikkat ederim.	4,68	5.000	,499	,385	-1,222
<b>ME7</b> Mesleğin itibarını zedeleyen ya da zedeleme ihtimali olan söz ve davranışlardan kaçınırım.	4,68	5.000	,482	-,346	-1,043
<b>ME8</b> Sunabileceğim hizmetler, sahip olduğum nitelikler ve edindiğim deneyimler hakkında abartılı iddialarda bulunmaktan kaçınırım.	4,55	5.000	,514	-1,412	-,396
<b>ME9</b> Meslektaşlarımın işini kötüleyici referanslar vermem ya da asılsız karşılaştırmalar yapmam.	4,55	5.000	,514	-1,412	-,396
<b>ME10</b> Edindiğim bilgileri açıklamamı gerektirecek yasal veya mesleki bir hak ya da görev bulunmadıkça bu bilgileri üçüncü kişi ya da gruplara açıklamam.	4,66	5.000	,488	-,560	-,950

Tablo 3’de yer alan değişkenlere ilişkin temel istatistik değerleri incelendiğinde ise tüm değişkenlerin ortalama değerlerinin “katılıyorum” ifadesine karşılık gelen 4 değerine yakın olduğu; en yüksek değer ise 4,59 ortalama değeri ile meslek etiği, sonrasında ise 4,18 ortalama değer ile duygusal bağlılık değişkenlerine ait olduğu görülmektedir. Tablo 3’te yer alan değişken ve değişkenlere ilişkin ifadelerin ortalamaları ve mod değerleri incelendiğinde ulaşılan bulgular aşağıdaki şekilde ifade edilebilir;

Mesleğe duygusal bağlılık değişkeni ve ifadelerine ilişkin ortalamalar ve mod değerlerinin “4” üzerinde olması iç denetçilerin mesleğe duygusal bağlılıklarının oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Mesleğe devam bağlılığı değişkeni ve ifadelerinde ise “MDEB3 Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki pek çok şey aksayacaktır.” ifadesi dışındaki ifadelerin ortalamalarının “3” üzerinde olmasının genelde iç denetçilerin mesleğe devam bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu değişkene ilişkin “MDEB3 Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki pek çok şey aksayacaktır” ve “MDEB4 Şu an mesleğimi değiştirmek benim için çok maliyetli olacaktır” ifadelerinin mod değerlerinin “3” olmasının ise iç denetçilerin bu ifadeler konusundaki kararsızlık yaşadıklarını göstermektedir.

Mesleğe normatif bağlılık değişkeni ve ifadelerinde ise “MNB5 Mesleğimi bırakırsam suçluluk hissederim” ifadesi dışındaki ifadelerin gerek ortalamalarının gerekse mod değerlerinin “3” e yakın ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, “MNB5 Mesleğimi bırakırsam suçluluk hissederim” ifadesi dışında genel olarak iç denetçilerin mesleğe normatif bağlılıklarının yüksek olduğuna, bu karşın “Mesleğimi bırakırsam suçluluk hissederim” ifadesine katılmadıkları dikkat çekmektedir.

Programlama seviyesinde bağımsızlık değişkeni ve ifadelerine ilişkin ortalama değerlerinin “4” değerine yakın; tüm ifadelerin mod değerlerinin “4” olmasının ise iç denetçilerin denetim faaliyetlerini programlama sırasında bağımsız davrandıkları anlamına gelmektedir.

İnceleme bağımsızlığı değişkeni ve ifadelerine ilişkin ortalama değerlerinin “4” değerine yakın ve üzerinde; tüm ifadelerin mod değerlerinin “4” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç iç denetçilerin denetim sürecinde gerçekleştirdiği incelemeler sırasında bağımsızlık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Raporlama bağımsızlığı değişkeni ve ifadelerine ilişkin ortalama değerlerinin “4” değerinin üzerinde; tüm ifadelerin mod değerlerinin “4” olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu ortalama ve mod değerleri, iç denetçilerin denetim sürecinin raporlanması aşamasında üst yönetimden bağımsız bir şekilde hareket edebildiğini göstermektedir.

Meslek etiği değişkeni ve ifadelerine ilişkin ortalama değerlerinin “5” değerine yakın; tüm ifadelerin mod değerlerinin “5” olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, iç denetçilerin meslek etiği algılarının çok yüksek olduğunu ve iç denetçilerin meslek etiği kurallarına uyma derecesinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Verilerin normal dağılıma sahip olduğunun kabul edilebilmesi için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,96 ile +1,96 arasında olması gerekmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Tablo 3’deki verilere ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde inceleme bağımsızlığı değişkeni dışındaki tüm verilere ait değerlerin -1.96 ile +1.96 arasında olduğu ve normal dağılım şartını sağladığı görülmektedir.

#### 4.2. Ölçüm Modeli Analizleri

Bu kriterler çerçevesinde gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ilişkin ortaya çıkan ölçüm sonuçları Tablo 4’deki gibidir.

**Tablo 4. Model Ölçüm Sonuçları**

Değişkenler ve İfadeleri	Faktör Yüğü	A	CRc
<b>Mesleğe Duygusal Bağlılık (MDUB)</b>			
MDUB1 Mesleğim, imajım için önemlidir.	0,611		
MDUB2 Bu mesleği seçmiş olmaktan pişmanlık duyuyorum.(R)	0,652		
MDUB3 Bu mesleğin mensubu olmaktan dolayı gurur duyuyorum.	0,839	0,779	0,938
MDUB4 Bu mesleğin mensubu olmayı sevmiyorum.(R)	0,774		
MDUB6 Bu mesleği icra etme konusunda istekliyim.	0,754		
<b>Mesleğe Devam Bağlılığı (MDEB)</b>			
MDEB1 Mesleğime şu anda meslek değiştirmeyecek kadar çok emek verdim..	0,616		
MDEB2 Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durumdur.	0,855		
MDEB3 Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki pek çok şey aksayacaktır.	0,828	0,819	0,919
MDEB4 Şu an mesleğimi değiştirmek benim için çok maliyetli olacaktır.	0,790		
MDEB6 Şu an meslek değiştirmek benim için önemli ölçüde fedakârlık yapmamı gerektiren bir durumdur..	0,709		

Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)	A	CRc
MNB1 Mesleki eğitim almış kişilerin belirli bir süre o mesleği icra etmeleri konusunda sorumlulukları olduğunu düşünüyorum	0,649	
MNB3 Mesleği sürdürmeyi bir sorumluluk olarak görüyorum.	0,786	
MNB4 Benim yararına olsa bile, şu an çalıştığım mesleği bırakmayı doğru bulmuyorum.	0,722	0,776 0,929
MNB5 Mesleğimi bırakırsam suçluluk hissederim.	0,722	
MNB6 Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği icra ediyorum.	0,699	
Programlama Seviyesinde Bağımsızlık (PSB)	A	CRc
PSB1 Üst yönetimin denetim programını planlama aşamasında çok sık müdahalede bulunmasına izin vermem.	0,797	
PSB2 Üst yönetimin denetim programını planlanma aşamasındaki önerilerde bulunması bağımsızlığımı etkilemez.	0,652	0,617 0,909
PSB3 Üst yönetimin denetim planını uygulanma aşamasında çok sık müdahalede bulunmasına izin vermem.	0,808	
İnceleme Bağımsızlığı (İB)	A	CRc
İB1 Üst yönetim denetim sürecinde kurum içi tüm belge ve bilgilere erişim yetkisi verir.	0,868	
İB2 Denetlenen birimin tüm personeli denetim sürecinde bana destek verir.	0,788	0,803 0,912
İB3 Üst yönetim tüm riskli alanların denetiminde de bana destek verir.	0,880	
Raporlama Bağımsızlığı (RB)	A	CRc
RB1 Üst yönetim hazırladığım denetim raporlarını sorgulamaz.	0,629	
RB2 Üst yönetim denetim raporunu hazırlama sürecinde müdahalede bulunmaz.	0,823	
RB3 Üst yönetim hazırladığım denetim raporlarını sahiplenir.	0,804	0,772 0,902
RB4 Üst yönetim denetim raporları ve sonuçlarını kurumun yönetiminden sorumlu kişilere de gönderir.	0,821	
Mesleki Etik (ME)	A	CRc
ME1 Mesleki ve iş ilişkilerimin tümünde dürüst ve doğru sözlü davranırım..	0,778	
ME3 Üçüncü kişilerin nüfuzlarını kötüye kullanarak meslek ya da işimle ilgili kararlarımı ve yargılarımı etkilemelerine izin vermem	0,814	
ME4 Müşterinin uygulama, yasa ve tekniklerdeki güncel gelişmelere dayalı yeterli mesleki hizmet almasını sağlamak için mesleki bilgi ve becerimi yeterli düzeyde kullanırım.	0,762	0,930 0,912
ME5 Mesleki hizmetleri verirken mesleğimle ilgili yürürlükteki tekniklere ve mesleki standartlara uymaya özen gösteririm.	0,776	
ME6 Mesleki ve iş ilişkilerim sonucunda edindiğim bilgilerin gizli kalmasına dikkat ederim.	0,835	

ME7 Mesleğin itibarını zedeleyen ya da zedeleme ihtimali olan söz ve davranışlardan kaçınırım.	0,858
ME8 Sunabileceğim hizmetler, sahip olduğum nitelikler ve edindiğim deneyimler hakkında abartılı iddialarda bulunmaktan kaçınırım.	0,745
ME9 Meslektaşlarımın işini kötüleyici referanslar vermem ya da asılsız karşılaştırmalar yapmam.	0,759
ME10 Edindiğim bilgileri açıklamamı gerektirecek yasal veya mesleki bir hak ya da görev bulunmadıkça bu bilgileri üçüncü kişi ya da gruplara açıklamam.	0,830

Ölçüm modelinde yer alan mesleğe duygusal bağlılık ölçeğindeki MDUB5, mesleğe devam bağlılık ölçeğindeki MDEB5, mesleğe normatif bağlılık ölçeğindeki MNB2, programlama seviyesinde bağımsızlık ölçeğindeki PSB4 ve mesleki etiği ölçeğindeki ME2 ifadelerine ait faktör yük değerlerinin 0,50 değerinden küçük olması sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Tablo 4’de ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, ölçeklerde yer alan ifadelerle ait faktör yük değerlerinin 0,50 değerinden büyük olmasının yapı güvenirliğini; değişkenlere ait Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) değerlerinin 0,60 değerinden büyük olmasının iç tutarlılık güvenirliğini; CR katsayı değerlerinin 0,70 değerinden büyük olmasının birleşik güvenirliliğini sağladığını göstermektedir.

Modelde her bir değişkenin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,50 değerinden büyük olmasının yakınsama geçerliliğini (Bagozzi ve Yi, 1988: 80; (Garson, 2016: 65), değişkenlerin AVE değerlerinin karekökünün, buldukları sütundaki değişkenlerin korelasyon değerlerinden yüksek olmasının da Fornell-Larcker kriterine göre ayrıştırma geçerliliğinin sağlandığına (Nascimento ve Silva Macedo, 2016: 295; Hair vd., 2017: 139) işaret etmektedir. Modelinin alt boyut değişkenlerine yönelik yakınsama ve ayrıştırma geçerliliği için yapılan analizlerin bulguları Tablo 5’de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Araştırma Modelinin Yakınsama ve Fornell - Larcker Ayrıştırma Geçerlilik Sonuçları

Değişkenler	Yakınsama Geçerliliği	Ayrıştırma Geçerliliği						
	AVE	MD EB	MDU B	MN B	ME	PSB	RB	İB
Mesleğe Devam Bağlılığı (MDEB)	0,585	<b>0,765</b>						
Mesleğe Duygusal Bağlılık (MDUB)	0,534	0,178	<b>0,731</b>					
Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)	0,529	0,467	0,446	<b>0,727</b>				
Meslek Etiği (ME)	0,634	0,021	0,301	0,153	<b>0,796</b>			
Programlama Seviyesinde Bağımsızlık (PSB)	0,571	0,284	0,220	0,309	0,244	<b>0,756</b>		
Raporlama Bağımsızlığı (RB)	0,599	0,251	0,369	0,403	0,222	0,423	<b>0,774</b>	
İnceleme Bağımsızlığı (İB)	0,716	0,167	0,390	0,463	0,188	0,383	0,759	<b>0,846</b>

Bu kapsamda Tablo 5 incelendiğinde, mesleğe devam bağlılığı değişkeni için 0,585; mesleğe duygusal bağlılık değişkeni için 0,534; mesleğe normatif bağlılık değişkeni için 0,529; meslek etiği değişkeni için 0,634; programlama seviyesindeki bağımsızlık değişkeni için 0,571; raporlama bağımsızlığı değişkeni için 0,599 ve inceleme bağımsızlığı değişkeni için 0,716 olarak hesaplanan AVE değerlerinin 0,50’den yüksek olması yakınsama geçerliliğinin; ayrıca Tablo 5’deki her bir değişkene ait AVE değerinin karekökünün, o değişkenin yer aldığı sütundaki diğer değişkenlere ait korelasyon katsayısından büyük olmasının ise ayrıştırma geçerliliğini sağladığını göstermektedir.

Henseler vd. (2015) geleneksel iraksak geçerlilik testlerinin (Fornell-Larcker) yanı sıra Heterotrait-Monotrait (HTMT) değerinin de incelenmesi ve gizli değişkenler arasındaki HTMT

değerinin 0,90 değerinden daha düşük olması gerektiğini belirtmiş olup, HTMT analiz sonucu Tablo 6'da sunulmaktadır.

**Tablo 6.** Heterotrait-Monotrait (HTMT) ile Ayırıştırma Geçerlilik Sonuçları

Değişkenler	MDEB	MDUB	MNB	ME	PSB	RB	İB
Mesleğe Devam Bağlılığı (MDEB)							
Mesleğe Duygusal Bağlılık (MDUB)	0,257						
Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)	0,560	0,543					
Meslek Etiği (ME)	0,121	0,326	0,171				
Programlama Seviyesinde Bağımsızlık (PSB)	0,386	0,307	0,432	0,304			
Raporlama Bağımsızlığı (RB)	0,300	0,459	0,499	0,231	0,609		
İnceleme Bağımsızlığı (İB)	0,196	0,497	0,588	0,179	0,524	0,950	

Tablo 6 incelendiğinde HTMT değerlerinin İB değişkeni dışındakilerin tümünün 0,90 eşik değerinin altında olduğu ve böylece ayırıştırma geçerliliğinin sağlanmış olduğu görülmektedir.

#### 4.3.Çoklu Doğrusallık Problemi

Modelde yer alan değişkenlerin VIF değerlerine ilişkin bulgular Tablo 7'de özetlenmiştir.

**Tablo 7.** Çoklu Doğrusallık (VIF) Bulguları

Değişkenler ve İfadeleri	VIF
<b>Mesleğe Duygusal Bağlılık (MDUB)</b>	
MDUB1 Mesleğim, imajım için önemlidir.	1,575
MDUB2 Bu mesleği seçmiş olmaktan pişmanlık duyuyorum.(R)	2,002
MDUB3 Bu mesleğin mensubu olmaktan dolayı gurur duyuyorum.	1,891
MDUB4 Bu mesleğin mensubu olmayı sevmiyorum.(R)	2,505
MDUB6 Bu mesleği icra etme konusunda istekliyim.	1,466
<b>Mesleğe Devam Bağlılığı (MDEB)</b>	
MDEB1 Mesleğime şu anda meslek değiştirmeyecek kadar çok emek verdim.	1,388
MEDB2 Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durumdur.	2,221
MDEB3 Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki pek çok şey aksayacaktır.	2,295
MDEB4 Şu an mesleğimi değiştirmek benim için çok maliyetli olacaktır.	2,684
MDEB6 Şu an meslek değiştirmek benim için önemli ölçüde fedakârlık yapmamı gerektiren bir durumdur.	1,773
<b>Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)</b>	
MNB1 Mesleki eğitim almış kişilerin belirli bir süre o mesleği icra etmeleri konusunda sorumlulukları olduğunu düşünüyorum	1,337
MNB3 Mesleği sürdürmeyi bir sorumluluk olarak görüyorum.	1,647
MNB4 Benim yararına olsa bile, şu an çalıştığım mesleği bırakmayı doğru bulmuyorum.	2,110
MNB5 Mesleğimi bırakırsam suçluluk hissederim.	1,585
MNB6 Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği icra ediyorum.	1,438



<b>Programlama Seviyesinde Bağımsızlık (PSB)</b>	
PSB1 Üst yönetimin denetim programımı planlama aşamasında çok sık müdahalede bulunmasına izin vermem.	1,620
PSB2 Üst yönetimin denetim programımı planlanma aşamasındaki önerilerde bulunması bağımsızlığımı etkilemez.	1,357
PSB3 Üst yönetimin denetim planımı uygulanma aşamasında çok sık müdahalede bulunmasına izin vermem.	1,810
<b>İnceleme Bağımsızlığı (İB)</b>	
İB1 Üst yönetim denetim sürecinde kurum içi tüm belge ve bilgilere erişim yetkisi verir.	2,354
İB2 Denetlenen birimin tüm personeli denetim sürecinde bana destek verir.	1,739
İB3 Üst yönetim tüm riskli alanların denetiminde de bana destek verir.	1,924
<b>Raporlama Bağımsızlığı (RB)</b>	
RB1 Üst yönetim hazırladığım denetim raporlarını sorgulamaz.	1,486
RB2 Üst yönetim denetim raporunu hazırlama sürecinde müdahalede bulunmaz.	2,222
RB3 Üst yönetim hazırladığım denetim raporlarını sahiplenir.	3,129
RB4 Üst yönetim denetim raporları ve sonuçlarını kurumun yönetiminden sorumlu kişilere de gönderir.	2,551
<b>Mesleki Etik (ME)</b>	
ME1 Mesleki ve iş ilişkilerimin tümünde dürüst ve doğru sözlü davranırım..	4,549
ME3 Üçüncü kişilerin nüfuzlarını kötüye kullanarak meslek ya da işimle ilgili kararlarımı ve yargılarımı etkilemelerine izin vermem	3,114
ME4 Müşterinin uygulama, yasa ve tekniklerdeki güncel gelişmelere dayalı yeterli mesleki hizmet almasını sağlamak için mesleki bilgi ve becerimi yeterli düzeyde kullanırım.	1,937
ME5 Mesleki hizmetleri verirken mesleğimle ilgili yürürlükteki tekniklere ve mesleki standartlara uymaya özen gösteririm.	1,885
ME6 Mesleki ve iş ilişkilerim sonucunda edindiğim bilgilerin gizli kalmasına dikkat ederim.	3,669
ME7 Mesleğin itibarını zedeleyen ya da zedeleme ihtimali olan söz ve davranışlardan kaçınırım.	2,869
ME8 Sunabileceğim hizmetler, sahip olduğum nitelikler ve edindiğim deneyimler hakkında abartılı iddialarda bulunmaktan kaçınırım.	2,639
ME9 Meslektaşlarımın işini kötüleyici referanslar vermem ya da asılsız karşılaştırmalar yapmam.	2,753
ME10 Edindiğim bilgileri açıklamamı gerektirecek yasal veya mesleki bir hak ya da görev bulunmadıkça bu bilgileri üçüncü kişi ya da gruplara açıklamam.	3,480

Tablo 7 incelendiğinde VIF değerlerinin 1,337 ile 4,549 aralığında olduğu, bununda 5 değeri olan eşik değerinin altında oldukları tespit edilmiştir. Dolayısıyla, modelde mevcut olan bütün gizli değişkenlerin bağlı buldukları gözlenen değişkenler ile kendi aralarında güvenilir ve geçerli oldukları; değişkenler arasında çoklu doğrusallık problemi olmadığı görülmektedir.

#### 4.4.Korelasyon Analizi

Araştırma modelinde yer alan alt boyut değişkenler ile ana değişkenler arasındaki ikili ilişkileri belirlemeye yönelik gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizinin sonuçlarına ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 8 ve Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 8.** Alt Boyut Değişkenlerine Ait Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	MDUB	MDEB	MNB	PSB	İB	RB	ME
MDUB	<b>1,00</b>						
MDEB	,146	<b>1,00</b>					
MNB	,406**	,439**	<b>1,00</b>				
PSB	,206*	,261**	,292**	<b>1,00</b>			
İB	,385**	,155	,459**	,368**	<b>1,00</b>		
RB	,342**	,232*	,380**	,415**	,752**	<b>1,00</b>	
ME	,269**	,009	,121	,232*	,155	,198	<b>1,00</b>

*N= 118 için korelasyon değerleri \* 0,05 ve \*\* 0,01 düzeyinde anlamlıdır. MDUB: Mesleğe Duygusal Bağlılığı; MDEB: Mesleğe Devam Bağlılığını; MNB: Mesleğe Normatif Bağlılığı; PSB: Programlama Seviyesinde Bağımsızlığı; İB: İnceleme Bağımsızlığını; RB: Raporlama Bağımsızlığını ve ME: Meslek Etiğini ifade eder*

Tablo 8’de yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde mesleğe duygusal bağlılık değişkeni ile programlama seviyesinde bağımsızlık ( $r: 0,206$ ;  $p<0,05$ ), inceleme bağımsızlığı ( $r: 0,385$ ;  $p<0,01$ ), raporlama bağımsızlığı ( $r: 0,342$ ;  $p<0,01$ ) ve meslek etiği değişkenleri arasında; mesleğe devam bağlılığı değişkeni ile programlama seviyesinde bağımsızlık ( $r: 0,261$ ;  $p<0,01$ ) ve raporlama bağımsızlığı ( $0,232$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleri arasında; mesleğe normatif bağlılık değişkeni ile programlama seviyesinde bağımsızlık ( $r: 0,292$ ;  $p<0,01$ ), inceleme bağımsızlığı ( $r: 0,459$ ;  $p<0,01$ ) ve raporlama bağımsızlığı ( $r: 0,380$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleri arasında; programlama seviyesinde bağımsızlık değişkeni ile meslek etiği ( $0,232$ ;  $p<0,01$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkilerin olduğu görülmektedir. Buna karşın diğer değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkilerin yer almadığı gözlemlenmiştir.

**Tablo 9.** Meslek Değişkenlerine Ait Korelasyon Katsayıları

Ana Değişkenler	Mesleki Bağlılık	Mesleki Bağımsızlık	Meslek Etiği
Mesleki Bağlılık (MB)	<b>1,00</b>		
Mesleki Bağımsızlık (Mes_Bağ)	,485**	<b>1,00</b>	
Meslek Etiği (ME)	,162	,237**	<b>1,00</b>

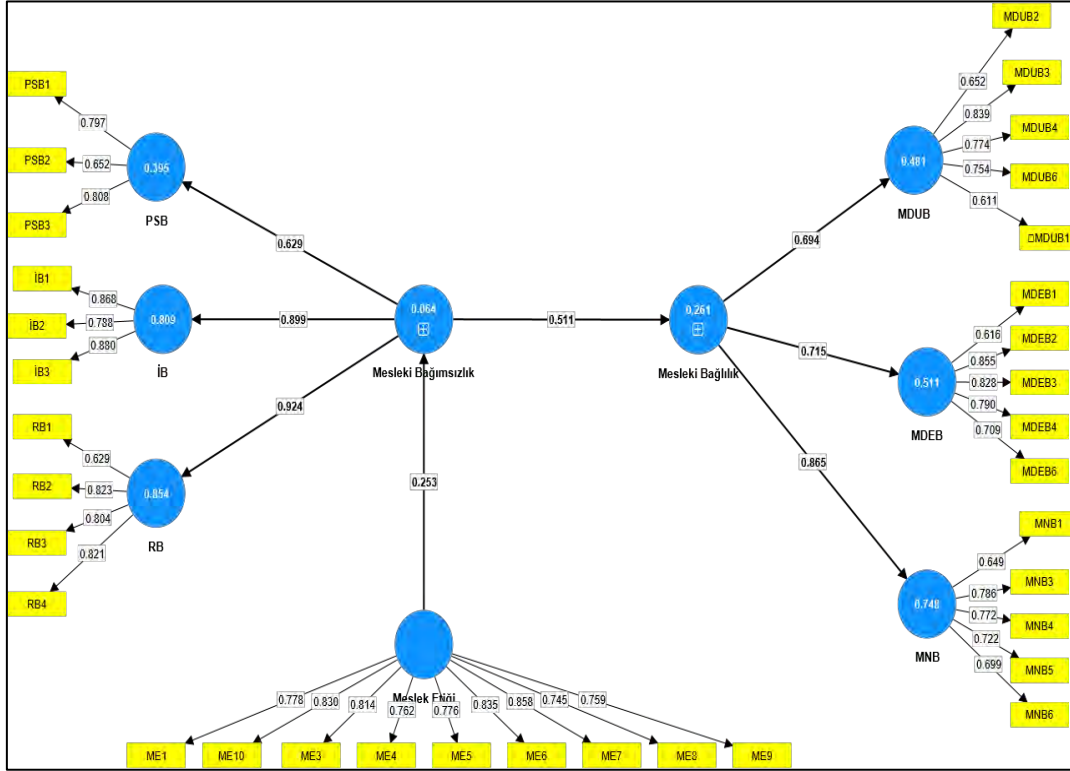
*N= 118 için korelasyon değerleri \* 0,05 ve \*\* 0,01 düzeyinde anlamlıdır.*

Tablo 9’da yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde mesleki bağımsızlık değişkeni ile mesleki bağlılık ( $r: 0,485$ ;  $p<0,01$ ) ve meslek etiği ( $r: 0,237$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkilerin olduğu görülmektedir. Buna karşın mesleki bağlılık

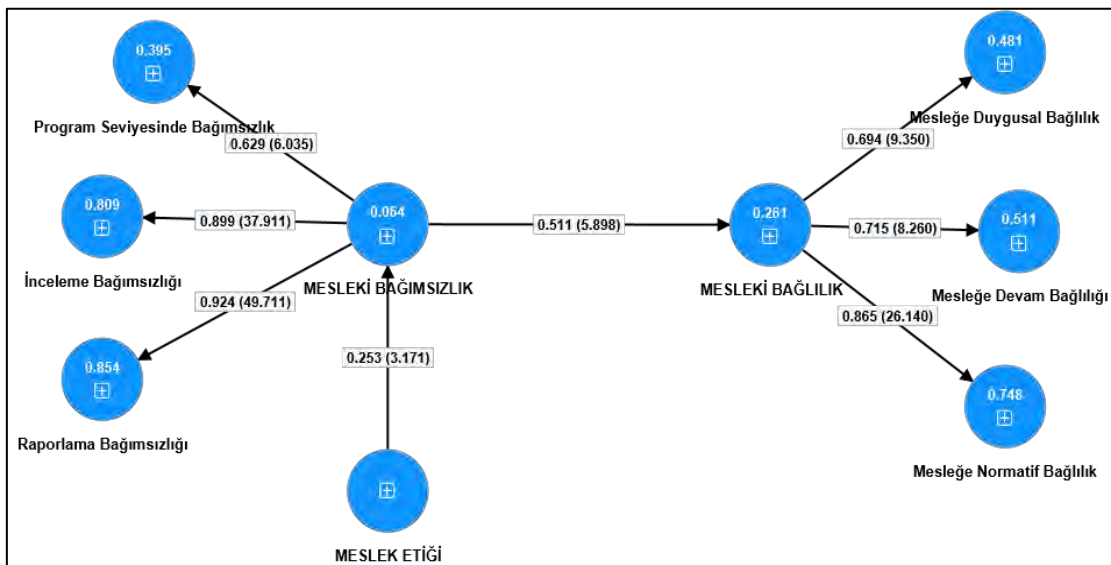
değişkeni ile meslek etiği değişkeni ( $r: 0,162$ ;  $p>0,05$ ) arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

#### 4.5.Araştırma Modeli Analizleri

Modelde yer alan değişkenlerin arasındaki ilişkilerin ortaya konması için Kısmi En Küçük Kareler (PLS) analizi ile yapılan Yapısal Eşitlik Modeli analizinin sonuçlarına Şekil 1'de yer verilmiştir.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları



Şekil 2. Yapısal (Outer) Modeli Bootstrapping Prosedürü

Devlet üniversitelerinde görev yapan iç denetçilerin sahip oldukları meslek etik algılarının; denetim faaliyetlerinin programlanması, incelenmesi ve raporlanması aşamalarındaki mesleki bağımsızlık algıları üzerindeki etkisi ile mesleki bağımsızlık algılarının; duygusal, devam ve normatif alt boyutlardan oluşan mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla oluşturulan hipotezlerin SmartPLS4 programı ile gerçekleştirilen testler neticesinde bulunan analiz sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmiştir. Hipotez testlerinin sonuçlarının değerlendirilmesinde standart sapma, t ve p değerleri incelenmiştir.

**Tablo 10.** Hipotez Testlerinin Sonuçları

H	Yollar	Yol Katsayısı	Standart Sapma	t değeri	P değeri	Sonuç
1	ME → Mes_Bağ	$\beta$ : 0,253	0,080	3,171	0,002**	Desteklendi
2	Mes_Bağ → MB	$\beta$ : 0,511	0,087	5,898	0,000**	Desteklendi

**H:** Hipotezleri; **ME:** Meslek Etiği; **Mes\_Bağ:** Mesleki Bağımsızlığı; **MB:** Mesleki Bağlılığı ifade eder.

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ,

Tablo 10'da yer alan analiz sonuçları; iç denetçilerin sahip oldukları mesleki etik algılarının ( $\beta = 0,253$ ;  $t = 3,171$ ;  $p < 0.01$ ) mesleki bağımsızlık algıları üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. H1 hipotezinin desteklenmesini gerektiren bu sonuç "iç denetçilerin mesleki bağımsızlık algılarının artmasının meslek etiğine uygun olarak davranması ve meslek etiği algılarının artması ile mümkün olabileceği" anlamına gelmektedir.

Tablo 10'da yer alan analiz sonuçları incelendiğinde aynı zamanda iç denetçilerin mesleki bağımsızlık algılarının ( $\beta = 0,511$ ;  $t = 5,898$ ;  $p < 0.01$ ) mesleki bağlılıkları üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H2 hipotezinin desteklenmesini gerektiren bu sonuca göre, "iç denetçilerin programlama, inceleme ve raporlama seviyelerindeki mesleki bağımsızlık algılarındaki olumlu artış mesleki bağlılıklarında artış olarak yansiyebileceği" söylenebilir.  $\beta$  değerleri incelediğinde meslek etiğinin mesleki bağımsızlık üzerinde ( $\beta = 0,253$ ); mesleki bağımsızlığın mesleki bağlılık üzerinde ( $\beta = 0,511$ ) etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda meslek etiğinde 1 birimlik artış mesleki bağımsızlıkta 0,253 birimlik, mesleki bağımsızlıkta 1 birimlik artış ise mesleki bağlılıkta 0,511 birimlik artışa yol açmaktadır.

<b>H1:</b> İç denetçilerin mesleki etik algıları mesleki bağımsızlık algılarını pozitif yönde etkilemektedir.	<b>DESTEKLENDİ</b>
<b>H2:</b> İç denetçilerin mesleki bağımsızlık algıları mesleki bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.	<b>DESTEKLENDİ</b>

**Tablo 11.** Modele ilişkin R2, f2 ve VIF Sonuçları

H	Yollar	R <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>	VIF
1	ME → Mes_Bağ	0,064	0,068	1,000
2	Mes_Bağ → MB	0,261	<b>0,354</b>	1,000

**H:** Hipotezleri; **ME:** Meslek Etiği; **Mes\_Bağ:** Mesleki Bağımsızlığı; **MB:** Mesleki Bağlılığı ifade eder..

Tablo 11’de yer alan Collinearity İstatistiğinin bir göstergesi olan VİF değerleri incelendiğinde, her bir yol için varyans etki faktör (VIF) değerlerinin kabul edilebilir değer olan 5’ten (Ali vd., 2018: 529; Garson, 2016: 77; Hair vd., 2011: 145) küçük olması bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı (Collinearity) probleminin olmadığını göstermektedir

Ölçüm modeli olarak seçilen modelin değerlendirilmesinde ise R2 ve f2 değerleri kullanılmıştır (Hair vd., 2017). Tablo 11’de yer alan her bir dışsal gizil değişkenin açıklanan varyansını ifade eden R2 değerleri incelendiğinde modelde yer alan iç denetçilerin mesleki etik algısının tek başına mesleki bağımsızlık algısının %6,4’ünü; mesleki bağımsızlık algısının ise tek başına mesleki bağlılıklarının %26,1’ini açıkladığı görülmektedir.

Ölçüm modelinin değerlendirilmesinde kullanılan ve tahmin yapılarının etki büyüklüğünün göstergesi olan f2 değeri, dışsal gizil değişkendeki açıklanamayan kısmının varyans oranına bağlı olarak R2’deki artışın hesaplanmasını ifade etmektedir (Hair vd., 2017: ). Cohen (1988), f2 değerinin 0,02 – 0,15 arasında olması düşük; 0,15 – 0,35 arasında olması orta; 0,35 ve üzerinde olması ise yüksek etki oranı olarak ifade etmiştir. Tablo 11’deki f2 değerleri incelendiğinde mesleki etik algısının (f2 = 0,068) mesleki bağımsızlık algısı üzerinde düşük düzeyde ve mesleki bağımsızlık algısının (f2 = 0,354) mesleki bağlılık üzerinde ise yüksek düzeyde etki büyüklüğüne sahip oldukları göze çarpmaktadır.

#### 4.6.Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılıklar

İç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla “bağımsız gruplar için t testi” gerçekleştirilmiştir. İç denetçilerin cinsiyetlerine göre t testi sonuçları tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.** Mesleki Etik, Mesleki Bağımsızlık ve Mesleki Bağlılığın Cinsiyete Göre Farklılıklarına yönelik t testi sonuçları

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik derecesi	T	P	Sonuç
Mesleki Etik	Erkek 100	4,581	0,400	116	-,807	,421	Desteklenmemiştir.
	Kadın 18	4,666	0,485				
Mesleki Bağımsızlık	Erkek 100	3,793	0,599	116	,924	,358	Desteklenmemiştir.
	Kadın 18	3,637	0,934				
Mesleki Bağlılık	Erkek 100	3,604	0,492	116	-,370	,712	Desteklenmemiştir.
	Kadın 18	3,659	0,927				

\*p<0,05

Tablo 12’deki bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları incelendiğinde, iç denetçilerin mesleki etik algularına ilişkin ortalamalarının cinsiyetlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı

sonucuna ulaşılmıştır. H3a hipotezinin desteklenmemesini gerektiren bu sonuç, iç denetçilerin mesleki etik algılarının cinsiyetlerinden etkilenmeyip, aynı mesleki etik algılara sahip olduklarını göstermektedir.

Tablo 12’deki mesleki bağımsızlığa ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, iç denetçilerin mesleki bağımsızlık algılarına ilişkin ortalamalarının cinsiyetlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Bu sonuç, iç denetçilerin mesleki bağımsızlık algılarının cinsiyet ne olursa olsun, aynı olduklarını işaret etmekte ve H3b hipotezinin desteklenmemesini gerektirmektedir.

Son olarak Tablo 12’deki mesleki bağlılıklarına ilişkin analiz sonuçları, iç denetçilerin mesleki bağlılıklarında cinsiyetlerine göre istatistiki olarak farklılaşma olmadığını göstermekle birlikte, H3c hipotezinin desteklenmemesini gerektirmektedir.

H <sub>3a</sub> : İç denetçilerin <i>meslek etiği</i> algıları <i>cinsiyetlerine</i> göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>
H <sub>3b</sub> : İç denetçilerin <i>mesleki bağımsızlık</i> algıları <i>cinsiyetlerine</i> göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>
H <sub>3c</sub> : İç denetçilerin <i>mesleki bağlılıkları</i> <i>cinsiyetlerine</i> göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>

#### 4.7. Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılıklar

İç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla “bağımsız gruplar için t testi” gerçekleştirilmiştir. Medeni duruma göre t testi sonuçları tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13.** Mesleki Etik, Mesleki Bağımsızlık ve Mesleki Bağlılığın Medeni Duruma Göre Farklılıklarına yönelik t testi sonuçları

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik derecesi	T	P	Sonuç	
Mesleki Etik	Bekar	99	4,380	0,468	116	-2,519	,013*	Desteklenmiştir.
	Evli	19	4,635	0,391				
Mesleki Bağımsızlık	Bekar	99	3,421	0,808	116	-2,575	,011*	Desteklenmiştir.
	Evli	19	3,836	0,608				
Mesleki Bağlılık	Bekar	99	3,421	0,808	116	-1,750	,083*	Desteklenmemiştir.
	Evli	19	3,836	0,608				

\*p<0,05

Tablo 13’de yer alan bağımsız gruplar için t testi analiz sonuçları değerlendirildiğinde, iç denetçilerin mesleki etik algılarına ilişkin ortalamalarının medeni durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. H4a hipotezinin desteklenmesini gerektiren bu sonuç, iç denetçilerin mesleki etik algılarının medeni durumlarından etkilendiği özellikle evli durumunda olan iç denetçilerin mesleki etik algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 13’deki mesleki bağımsızlığa ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, iç denetçilerin mesleki bağımsızlık algılarına ilişkin ortalamalarının medeni durumlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuç, iç denetçilerin mesleki bağımsızlık algılarının medeni durumlarından etkilendiklerini; özellikle evli durumda olan iç denetçilerin daha yüksek mesleki bağımsızlığa sahip olduklarını ve H4b hipotezinin desteklenmesini gerektirmektedir.

Tablo 13’deki mesleki bağlılığa ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, iç denetçilerin mesleki bağlılıklarında medeni durumlarına göre istatistiki olarak farklılaşma olmadığı görülmektedir. Bu sonuçta, bu sonuca göre H4c hipotezinin desteklenmemesi gerekmektedir.

H <sub>4a</sub> : İç denetçilerin <i>meslek etiği algıları, medeni durumlarına</i> göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H <sub>4b</sub> : İç denetçilerin <i>mesleki bağımsızlık algıları medeni durumlarına</i> göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENDİ
H <sub>4c</sub> : İç denetçilerin <i>mesleki bağlılıkları medeni durumlarına</i> göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENMEDİ

#### 4.8.Yaşa Göre Göre Gruplar Arası Farklılıklar

İç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının iç denetçilerin yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla “tek yönlü ANOVA testi” gerçekleştirilmiştir. İç denetçilerin yaşlarına göre değişkenler ve ifadeler temelinde gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA testi sonuçları tablo 14 ve tablo 15’de verilmiştir.

**Tablo 14.** Mesleki Etik, Mesleki Bağımsızlık ve Mesleki Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılıklara Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
<b>Meslek Etiği</b>	Gruplar arası	,141	2	,070	,408	,666
	Grup İçi	19,868	115	,173		
	Toplam	20,009	117			
<b>Mesleki Bağımsızlık</b>	Gruplar arası	,166	2	,083	,188	,829
	Grup İçi	50,683	115	,441		
	Toplam	50,849	117			
<b>Mesleki Bağlılık</b>	Gruplar arası	,009	2	,005	,014	,986
	Grup İçi	38,624	115	,336		
	Toplam	38,633	117			

Tablo 14’deki tek yönlü ANOVA testi analiz sonuçları incelendiğinde ve ana değişkenler dikkate alındığında iç denetçilerin mesleki etik algılarına (F:0,408; p>0,05), mesleki bağımsızlık algılarına (F:0,188; p>0,05) ve mesleki bağlılıklarına (F:0,014; p>0,05) ilişkin ortalamalarının iç denetçilerin yaşlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ise H5a, H5b ve H5c hipotezlerinin desteklenmemesini gerektirmektedir.

H <sub>5a</sub> : İç denetçilerin <i>meslek etiği algıları</i> , yaşlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENMEDİ
H <sub>5b</sub> : İç denetçilerin <i>mesleki bağımsızlık algıları</i> yaşlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENMEDİ
H <sub>5c</sub> : İç denetçilerin <i>mesleki bağlılıkları</i> yaşlarına göre farklılaşmaktadır.	DESTEKLENMEDİ

**Tablo 15.** Yaşa Göre Ölçek İfadelerindeki Gruplar Arası Farklılıklara Yönelik ANOVA testi sonuçları

		Kareler		Ortalama		
		Toplamı	Df	Kare	F	Anlamlılık
<b>MDEB1</b>	Gruplar arası	8,704	2	4,352	4,580	<b>,012*</b>
	Grup İçi	109,271	115	,950		
	Toplam	117,975	117			
<b>MNB6</b>	Gruplar arası	9,199	2	4,600	3,705	<b>,028*</b>
	Grup İçi	142,767	115	1,241		
	Toplam	151,966	117			

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

Tablo 15’da tek yönlü ANOVA testi sonuçları dikkate alındığında modelde yer alan toplam ifadelerden sadece mesleğe devam bağlılığı ölçeğindeki MDEB1 (F:4,580; p<0,05) “Mesleğime şu anda meslek değiştirmeyecek kadar çok emek verdim.”, ve mesleki normatif bağlılık ölçeğindeki MNB6 (F:3,705; p<0,05) “Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği icra ediyorum.” İfadelerinin ortalamalarının iç denetçilerin yaşlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

#### 4.9.Öğrenim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılıklar

İç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının iç denetçilerin öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla “tek yönlü ANOVA testi” gerçekleştirilmiştir. İç denetçilerin öğrenim düzeylerine göre değişkenler ve ifadeler temelinde gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 16 ve Tablo 17’de verilmiştir.



**Tablo 16.** Mesleki Etik, Mesleki Bağımsızlık ve Mesleki Bağlılığın Öğrenim Düzeyine Göre Gruplar arası Farklılıklara yönelik ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
<b>Meslek Etigi</b>	Gruplar arası	,009	2	,004	,025	,976
	Grup İçi	20,001	115	,174		
	Toplam	20,009	117			
<b>Mesleki Bağımsızlık</b>	Gruplar arası	1,351	2	,675	1,569	,213
	Grup İçi	49,499	115	,430		
	Toplam	50,849	117			
<b>Mesleki Bağlılık</b>	Gruplar arası	,761	2	,380	1,155	,319
	Grup İçi	37,873	115	,329		
	Toplam	38,633	117			

\*p&lt;0,05, \*\*p&lt;0,01

Tablo 16'daki tek yönlü ANOVA testi analiz sonuçları incelendiğinde, ana değişkenler dikkate alındığında iç denetçilerin mesleki etik algılarına (F:0,025; p>0,05), mesleki bağımsızlık algılarına (F:1,569; p>0,05) ve mesleki bağlılıklarına (F:1,155; p>0,05) ilişkin ortalamalarının iç denetçilerin öğrenim düzeylerine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ise H6a, H6b ve H6c hipotezlerinin desteklenmemesini gerektirmektedir.

<b>H6a:</b> İç denetçilerin <i>meslek etiği algıları</i> öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>
<b>H6b:</b> İç denetçilerin <i>mesleki bağımsızlık algıları</i> öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>
<b>H6c:</b> İç denetçilerin <i>mesleki bağlılıkları</i> öğrenim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>

**Tablo 17.** Öğrenim Düzeyine Göre Ölçek İfadelerindeki Gruplar Arası Farklılıklara Yönelik ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
<b>MDEB1</b>	Gruplar arası	11,393	2	5,697	6,147	<b>,003*</b>
	Grup İçi	106,581	115	,927		
	Toplam	117,975	117			
<b>MDEB2</b>	Gruplar arası	10,176	2	5,088	3,677	<b>,028*</b>
	Grup İçi	159,154	115	1,384		
	Toplam	169,331	117			
<b>MDEB3</b>	Gruplar arası	8,035	2	4,017	3,090	<b>,049*</b>
	Grup İçi	149,533	115	1,300		
	Toplam	157,568	117			
<b>RB2</b>	Gruplar arası	12,066	2	6,033	7,002	<b>,001**</b>
	Grup İçi	99,087	115	,862		
	Toplam	111,153	117			

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

Tablo 17’deki tek yönlü ANOVA testi sonuçları dikkate alındığında modelde yer alan toplam ifadelerden sadece mesleğe devam bağlılığı ölçeğindeki MDEB1(F:6,147; p<0,05) “Mesleğime şu anda meslek değiştirmeyecek kadar çok emek verdim.”, MDEB2 (F:3,677; p<0,05) “Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durumdur.” ve MDEB3 (F:3,090; p<0,05) “Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki pek çok şey aksayacaktır.” ve raporlama bağımsızlığı ölçeğindeki RB2 (F:7,002; p<0,01) “Üst yönetim denetim raporunu hazırlama sürecinde müdahalede bulunmaz.” ifadelerinin ortalamalarının iç denetçilerin öğrenim düzeylerine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

#### 4.10. Deneyim Süresine Göre Gruplar Arası Farklılıklar

İç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının iç denetçilerin deneyim sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla “tek yönlü ANOVA testi” gerçekleştirilmiştir. İç denetçilerin deneyim sürelerine göre değişkenler ve ifadeler temelinde gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 18 ve Tablo 19’da verilmiştir.

**Tablo 18.** Mesleki Etik, Mesleki Bağımsızlık ve Mesleki Bağlılığın Deneyim Süresine Göre Gruplar arası Farklılıklara yönelik ANOVA testi sonuçları

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
<b>Meslek Etigi</b>	Gruplar arası	,637	5	,127	,737	,597
	Grup İçi	19,372	112	,173		
	Toplam	20,009	117			
<b>Mesleki Bağımsızlık</b>	Gruplar arası	1,037	5	,207	,466	,801
	Grup İçi	49,812	112	,445		
	Toplam	50,849	117			
<b>Mesleki Bağlılık</b>	Gruplar arası	2,647	5	,529	1,648	,153
	Grup İçi	35,987	112	,321		
	Toplam	38,633	117			

\*p&lt;0,05, \*\*p&lt;0,01

Tablo 18'deki tek yönlü ANOVA testi analiz sonuçları incelendiğinde ve ana değişkenler dikkate alındığında iç denetçilerin mesleki etik algılarına (F:0,737; p>0,05), mesleki bağımsızlık algılarına (F:0,466; p>0,05) ve mesleki bağlılıklarına (F:1,648; p>0,05) ilişkin ortalamalarının iç denetçilerin deneyim sürelerine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ise H7a, H7b ve H7c hipotezlerinin desteklenmemesini gerektirmektedir.

<b>H7a:</b> İç denetçilerin <i>meslek etiği algıları deneyim süresine</i> göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>
<b>H7b:</b> İç denetçilerin <i>mesleki bağımsızlık algıları deneyim süresine</i> göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>
<b>H7c:</b> İç denetçilerin <i>mesleki bağlılıkları deneyim süresine</i> göre farklılaşmaktadır.	<b>DESTEKLENMEDİ</b>

**Tablo 19.** Öğrenin Düzeyine Göre Ölçek İfadelerindeki Gruplar Arası Farklılıklara Yönelik ANOVA testi sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
<b>MDUB1</b>					
Gruplar arası	15,396	5	3,079	3,401	,007*
Grup İçİ	101,392	112	,905		
Toplam	116,788	117			
<b>MDEB6</b>					
Gruplar arası	14,271	5	2,854	2,631	,027*
Grup İçİ	121,492	112	1,085		
Toplam	135,763	117			

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

Tablo 19'daki tek yönlü ANOVA testi sonuçları dikkate alındığında modelde yer alan toplam ifadelerden sadece mesleğe duygusal bağlılık ölçeğindeki MDUB1(F:3,401; p<0,05) "Mesleğim, imajım için önemlidir." ve mesleğe devam bağlılığı ölçeğindeki MDEB6 (F:2,631; p<0,05) "Şu an meslek değiştirmek benim için önemli ölçüde fedakârlık yapmamı gerektiren bir durumdur." ifadelerinin ortalamalarının iç denetçilerin deneyim sürelerine göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

## 5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada yapılan analiz sonucunda iç denetçilerin, denetim faaliyetlerini programlama aşamasında bağımsız davrandıkları ve inceleme bağımsızlığı yönünden değerlendirildiğinde de iç denetçilerin faaliyetlerle ilgili incelemelerde bulunduğu sırada bağımsızlık düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda bir diğer alt değişken olan raporlama bağımsızlığında ise iç denetçilerin denetim sürecinin raporlanması aşamasında üst yönetimden bağımsız hareket edebildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle bir kuruma bağlı olarak çalışan iç denetçilerin her ne kadar kurum içerisinde mesleki bağımsızlık algılarının kısıtlı olabileceği düşünülse de bağımsızlıklarını koruyabildikleri yapılan çalışma sonucunda ortaya konulmuştur.

Kamuda görev alan iç denetçilerin, denetim faaliyetlerini yerine getirirken bir takım kurallara uymaları beklenmektedir. İç denetçilerin davranışlarını çevreleyen bu kurallar "etik değerler" olarak ifade edilmektedir. Etik değerler kamu çalışanlarının, kamusal faaliyetlerini uygularken hangi davranışları sergilemesi gerektiğini ifade etmektedir. Yapılan bu çalışmada Devlet üniversitelerinde görev alan iç denetçilerin sahip oldukları mesleki etik algılarının; denetim faaliyetlerinin programlanması, incelenmesi ve raporlanması aşamalarındaki mesleki bağımsızlık algıları üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Analiz sonucunda iç denetçilerin mesleki etik algılarının mesleki bağımsızlık algıları üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda iç denetçilerin mesleki bağımsızlıklarının artmasının meslek etiğine uygun olarak davranılması ile mümkün olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

İç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ele alınmıştır. Bu kapsamda yapılan analiz sonucunda iç denetçilerin mesleki etik algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının cinsiyetlerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı, iç denetçilerin mesleki

bağımsızlık, etik ve bağlılık algılarının cinsiyetleri ne olursa olsun farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir demografik değişken olan medeni duruma göre iç denetçilerin mesleki etik, bağımsızlık ve bağlılık algılarının farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde ise mesleki etik ve bağımsızlık algılarının istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı özellikle evli durumunda olan iç denetçilerin mesleki etik ve mesleki bağımsızlık algılarının yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın mesleki bağlılıklarının medeni durumlarına göre istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Aynı zamanda gerçekleştirilen inceleme sonucunda iç denetçilerin meslek etiği algılarının, mesleki bağımsızlık algılarının ve mesleki bağlılıklarının yaşlarına, öğrenim düzeylerine ve deneyim sürelerine göre istatistiki olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmaya ilişkin yerli ve yabancı literatür incelendiğinde mesleki bağlılık ile ilgili birçok çalışmanın olduğu gözlemlenmiştir. Fakat, yapılan yerli çalışmalarda mesleki bağlılıkla ilgili çalışmaların çoğunlukla sağlık ve eğitim sektöründe ele alınması dikkat çekmektedir. Aynı zamanda mesleki bağlılık ile birlikte etik kavramının çalışmalarda sıklıkla kullanıldığı da görülmektedir. Bu çalışmada mesleki bağlılık ile birlikte ele alınan mesleki bağımsızlık değişkeninin ise yapılan yabancı çalışmalarda daha spesifik başlıklarla kullanıldığı görülmektedir fakat; yerli literatür incelendiğinde bununla ilgili bir çalışmanın denetim alanında bulunmadığı görülmektedir. Çalışmanın özgün tarafı mesleki bağlılık ölçeğine etik değişkenin yanı sıra mesleki bağımsızlık değişkeninin de dâhil edilmesiyle oluşturulmuş olmasıdır.

Çalışmanın teorik ve uygulama kısmında ortaya çıkan sonuçlar kapsamında iç denetçilerin; mesleklerinde bağımsız olmalarının denetim faaliyetlerinden beklenen performansı daha iyi yönde etkilediğini ve mesleki bağlılıklarını arttırdığı söylenebilir. Aynı zamanda iç denetçilerin mesleki etik kuralları iyi bilip uygulaması ve iç denetim standartlarına hâkim olup, standartlara uygun hareket etmesi mesleki bağlılıklarının artmasına da önemli bir katkıda bulunmaktadır. Çalışma Kamu Üniversitelerinde çalışan iç denetçileri kapsamaktadır. Üniversite kültürü idari personel olan İç denetçileri de kapsamaktadır. Çalışmanın diğer kamu kuruluşunda ve özel sektörde çalışan iç denetçilere de yapılarak benzerlik veya farklılıklar olup olmadığı ve kurum kültürünün aynı konu üzerinde etkisi incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Ahmad, Z.A & Hamid, N.A & Afifah, N & Amin, M.D. (2023). An Internal Auditor's Commitment to Independence: The Effect of Professional Scepticism, Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Accounting and Finance Research*, doi: 10.5430/afr.v12n2p39
- Alaa, A.D. & Taha. (2023). "Internal auditors independence under workplace bullying stress: an investigative study". *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, doi: 10.1108/jiabr-09-2022-0239.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Ryu, K. (2018). "An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1) 514-538.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Aryanto, A., Novriansa, A & Farhan, M. (2023). Gender Differences in Role Conflict and Role Ambiguity on Commitment to Independence. *Akuntabilitas*, doi: 10.29259/ja.v17i1.20380.
- Aslan, B. (2010). Bir Yönetim Fonksiyonu Olarak İç Denetim. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:77, Nisan-Haziran 2010, 63-86.

- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(2), 74-94.
- Bowerman, B. L. ve O'connell, R. T. (1990). Linear statistical models: An applied approach. Brooks/Cole.
- Cohen, J. ve Hanno, D. M., (1993). An Analysis of Underlying Constructs Affecting the Choice of Accounting as a Major. *Issues in Accounting Education*, 8(2), 219-238.
- Dülgeroğlu, İ. (2017). Son Tüketicilerin Değer Bilinci ve Fiyat-Kalite İlişkilerinin İnternet Üzerinden Satın Alma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kırklareli İlinde Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 53-63.
- Dwi, Sulistiani., Fantika, F., Puspitasari., S. ve Ma'rifatul, Hasanah. (2023). The Role Of Independence And Effectiveness Of Internal Audit To Good University Governance. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, doi: 10.22219/jrak.v13i1.25539.
- Eklöv Alander, G. (2023). Internal auditor independence as a situated practice: four archetypes. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 36(9), 108-134. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2019-4137>.
- Erken, H. (2009). Denetimde Bağımsızlık Kavramı. *Denetim Dergisi*, 1, 16-27.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Model, Asheboro, Statistical Associates Publishing.
- Gerekan, B., Şendurur, U. ve Yıldırım, M. (2023). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, doi: 10.1007/s10672-023-09450-9.
- Gül, H. ve Erol, M. (2016). Muhasebe meslek mensuplarında işe bağlılık ve çalışma ahlakının mesleki etik davranışına etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*, 51- 74.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 9(20), 57-76.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tahtam, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, USA, Pearson Education LTD.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, (2nd Edition), Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hatunoğlu, Z. ve Koca, N. (2020). Bağımsız Denetçinin Eğitim Seviyesi ve Mesleki Tecrübesine Göre Mesleki Bağlılık ve Denetimde Kalite Algı Düzeyi. doi: 10.33437/KSUSBD.735605.
- Henseler, J., Ringle, C. M. Ve Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial last squares path modelling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Inês, Sofia, Sousa, Marques., Maria, Major., Maria, do, Rosário, Da, Veiga. (2019). Auditor Independence: A Qualitative Study of the Perceptions of Auditors. doi: 10.15640/IJAT.V7N1A2.

- Itsaso, B. ve Marcela, E-P. (2018). The Influence of Auditors' Commitment to Independence Enforcement and Firms' Ethical Culture on Auditors' Professional Values and Behaviour. doi: 10.1108/S1574-076520180000021002.
- Karakaş, A., Saban, M. ve Aslan, A. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Mesleki Bağlılıklarına Etkisi. *Mali Çözüm Dergisi*. 144, 41-62.
- Melati, A. L., Sutrisno, T. ve Aulia, R. (2020). Auditors' professional commitment, time budget pressure, independence, and audit quality: The Audit Board of the Republic of Indonesia Experience. *International Journal of Research In Business and Social Science*, doi: 10.20525/IJRBS.V9I6.919.
- Meyer, J.P ve Allen, N.J. ve Smith, C.A (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Nascimento, J. C. H. B. ve Macedo, M. A. S. (2016). Structural equation models using partial least squares: An example of the application of Smartpls® in accounting Research. *REPeC*, 10(3), 282-305.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994) The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 48, 89-100.
- Razana, Juhaida, J., Zuraidah, Mohd, S., Rashidah, Abdul, R. ve Normah, O. (2013). Auditors' Independence, Experience and Ethical Judgments: The Case of Malaysia.
- Saher, A. (2021). The perceptions of loan officers and auditors of factors affecting auditor independence: Evidence from Palestine. doi: 10.5267/J.AC.2021.1.024.
- Sarstedt, M. & Ringle, C. M. ve Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling (Eds. Christian Homburg, Martin Klarmann, Arnd Vomberg), *Handbook of Market Research*, Springer International Publishing, 1-40.
- Selimoğlu, S. K. ve Yeşilçelebi G. (2014). Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi* (64), 27-52. <https://doi.org/10.25095/mufad.396489>.
- Streukens, S. ve Leroi-Werelds (2016). *SaraIndustrial management + data systems*, 116(9), 1922 – 1945.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Thuweba, N, K. (2014). Factors Affecting Internal Audit Independence: A Case Study of Technical University of Mombasa. *European Journal of Business and Management*.
- Tuan, Mansor, Akmalia, M., Ariff., Hafiza, Aishah, H. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, doi: 10.1108/MAJ-11-2019-2484.
- Victor, Pattiasina., Muhamad, Yamin, Noch., Herman, Surijadi., Muhammad, Amin., Eduard, Yohannis, Tamaela. (2021). The relationship of auditor competence and independence on audit quality: An assessment of auditor ethics moderation and professional commitment. doi: 10.32400/IAJ.31289.

- Yulianti, Yulianti., Moh., Wahyudin, Zarkasyi., Harry, Suharman., Roebiandini, Soemantri. (2023). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, doi: 10.1108/jiabr-02-2021-0076.
- Yusnaini, Yusnaini., Tertiarto, Wahyudi. (2023). The Effect of Independence, Role Conflict, and Internal-External Auditor Relationship on Audit Quality: Case at Universities in Indonesia. *Journal of economics, finance and management studies*, doi: 10.47191/jefms/v6-i7-22.
- Yücel, R., Günlük, M. Ve Sulu, S. (2019). Meslek Etiği Kuralsızlık Davranışı İlişkisinde Makyevelist Özelliklerin Rolü: Meslek Mensupları Üzerinde Bir Araştırma, 4. Uluslararası GAP İşletme Bilimleri ve Ekonomi Kongresi, 61-69.
- Zaini, Afzan, Ahmad., Nurhaiyyu, Abdul, Hamid., Nur, Afiqah, Md, Amin. (2023). An Internal Auditor's Commitment to Independence: The Effect of Professional Scepticism, Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Accounting and Finance Research*, doi: 10.5430/afr.v12n2p39.