

# II. Liderlik Akademisi

3-5 Ekim 2019 | Ulu Resort Hotel | Mersin/TÜRKİYE

II. Leadership Academy

October 3-5, 2019  
Ulu Resort Hotel | Mersin/TURKEY



Detaylı Bilgi için:  
[www.sitsoakademi.com](http://www.sitsoakademi.com)

Ulu Resort Hotel



## KİŞİSEL GELİŞİM VE LİDERLİK EĞİTİMLERİ/PANELLER/ÇAĞRILI KONUŞMACILAR/KONFERANSLAR/SOSYAL ETKİNLİKLER

Tüm katılımcılar için 3 gün boyunca kapsamlı eğitim programları, konferanslar, paneller, söyleşiler, firma tanıtımları, işbirliği anlaşmaları, sosyal içerikli etkinlikler, gezi programı, gala yemeği ve liderlik oyunları...



### AKADEMİK KATILIM

Akademisyenler tarafından Liderlik ve Yönetim konulu "Bildiri" sunumları...

#### Yayın İmkânları

Bildiri özet kitapçığı (ISBN numaralı) Uluslararası Dergilerde Araştırma Makalesi, Editörlü Kitapta Kitap Bölümü.



### ODA/BORSA İYİ UYGULAMALAR DENEŞİM PAYLAŞIMLARI

Oda/Borsa Akreditasyon Sorumluları tarafından Oda/Borsa İyi Uygulamalar deneşim paylaşımı...



### EĞİTİMDE LİDERLİK UYGULAMALARI

Öğretmenler ve Okul Yöneticileri tarafından "Eğitimde Liderlik Uygulaması" sunumları ...



II. LİDERLİK AKADEMİSİ | 3-5 EKİM 2019 | ULU RESORT HOTEL/MERSİN

[www.sitsoakademi.com](http://www.sitsoakademi.com)

## II. LİDERLİK AKADEMİSİ BİLDİRİ ÖZET KİTAPÇIĞI

ISBN: 978-605-69703-7-5

# II. LİDERLİK AKADEMİSİ

## BİLGİ NOTU

Silifke Ticaret ve Sanayi Odası tarafından, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Mersin Üniversitesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Toros Üniversitesi, 15 Kasım Kıbrıs Üniversitesi, Mersin Deniz Ticaret Odası, İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası ve TOBB Mersin Genç Girişimciler Kurulu işbirliğiyle 3-5 Ekim 2019 tarihlerinde Ulu Resort Hotel/Mersin'de "II. Liderlik Akademisi" gerçekleştirilmiştir.

Liderlik günümüz yönetim stratejileri bağlamında anahtar kavram haline gelmiştir. Liderlerin toplumu etkileme ve yönlendirme becerileri sosyo-kültürel açıdan işletmeleri doğrudan etkilemekte ve kurumsallaşmanın önünü açmaktadır. Liderliğin doğuştan gelen bir yetenek olmadığından hareketle, örgütlü yaşamın gereği olarak **oda ve borsa yöneticilerinin/meclis üyelerinin ve personelinin** liderlik ve kişisel gelişim eğitimlerini almalarının tüm sosyal paydaşları için olumlu çıktılar yaratacağı düşünülmektedir.

Liderlik Akademisi, **iş dünyasının sahadaki temsilcileri** ile teorik bilginin aktarımını üstlenen **akademisyenlerin bir araya geldiği**, bilgi ve deneyim aktarımı ile etkileşimin gerçekleştiği bilgi şölenidir ve bu doğrultuda atılmış ülkemizin en önemli **Üniversite-Sanayi İşbirliği** adımlarından birini oluşturmaktadır.

2018 yılında **TOBB Başkanı Sayın M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU**'nun teşekkürleriyle ilkini gerçekleştirdiğimiz I. Liderlik Akademisi; 50 farklı kurum/kuruluş, 27 Oda ve Borsa, 310 katılımcı ile 15 Konferans ve Seminer, 20 Çağrılı Konuşmacı ve 11 tebliğ sunumu başarıyla tamamlanmıştır. Etkinlik kapsamında Oda ve Borsalar arasında işbirliği protokolleri imzalanmış, iş insanları arasında çeşitli ticari anlaşmaların ve işbirliklerinin önü açılmış ve akademik bilgi ile iş dünyasının tecrübesi bir araya getirilmiştir. Etkinlik sonrası oluşturulan Çalıştay Sonuç Bildirgesi ise TOBB'a bağlı tüm oda ve borsalara ulaştırılmıştır.

**3-5 Ekim 2019** tarihlerinde **TOBB Başkanı Sayın M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU**'nun çağrılı konuşmaları ve kapsamlı eğitim/etkileşim programlarıyla gelenekselleşen II. Liderlik Akademisi'nde; liderliğin ilham veren gücüne ve insanları etkileme becerisine odaklanan çeşitli eğitim-öğretim etkinlikleri, seminerler, akademik oturumlar, paneller, B2B görüşmeler, firma tanıtımları ve liderlik konulu atölye çalışmalarına 3 gün boyunca tüm katılımcıların beşeri ve sosyal sermayelerine katkı yapmaları hedeflenmiştir. 20 akademik çalışmanın geniş katılımlı şekilde sunulduğu II. Liderlik Akademisi, 40 farklı kurumdan 450 katılımcı ile başarıyla tamamlanmıştır.

### II. Liderlik Akademisi;

- TOBB üyesi Oda ve Borsa **Yönetim Kurulu Başkanları**,
- TOBB üyesi Oda ve Borsa **Meclis ve Yönetim Kurulu Üyeleri**,
- TOBB üyesi Oda ve Borsa **Genel Sekreterleri**,
- TOBB üyesi Oda ve Borsa **Akreditasyon Sorumluları**,
- TOBB üyesi Oda ve Borsa **Genç/Kadın Girişimci Kurulları**,
- **Akademisyenler**,
- **Öğretmenler ve Okul Yöneticileri**,
- **Yüksek Lisans ve Doktora öğrencileri**,
- **Girişimciler ve Girişimci Adayları**,
- **İşletme Sahipleri ve Yöneticiler**,
- **Liderlik ve Yönetim** alanına ilgi duyan katılımcılarla gerçekleştirilmiştir.

### DÜZENLEYEN KURUM VE KURULUŞLAR

- Silifke Ticaret ve Sanayi Odası
- Mersin Deniz Ticaret Odası
- İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası
- Mersin Üniversitesi
- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
- Toros Üniversitesi
- 15 Kasım Kıbrıs Üniversitesi
- TOBB Mersin Genç Girişimciler Kurulu

## ONUR KURULU

- Ruhsar PEKCAN - T.C. Ticaret Bakanı
- Ali İhsan SU - Mersin Valisi
- M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU - Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı
- Vahap SEÇER - Mersin Büyükşehir Belediye Başkanı
- Prof. Dr. Ahmet ÇAMSARI - Mersin Üniversitesi Rektörü
- Prof. Dr. Güven SAK - TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Rektörü
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK - Toros Üniversitesi Rektörü
- Ersin EMİROĞLU - Silifke Kaymakamı
- Şevket CİNBİR - İzmit Kaymakamı
- Sadık ALTINOK - Silifke Belediye Başkan V.
- Nurettin KAYNAR - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı
- M. Cihat LOKMANOĞLU - Mersin Deniz Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı
- Levent HAKKI YILMAZ - İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı
- Prof. Dr. Meltem ONAY - 15 Kasım Kıbrıs Üniversitesi Rektör Yrd.
- Osman KİPER - TOBB Mersin Genç Girişimciler Kurulu İcra Komitesi Başkanı

## DÜZENLEME KURULU

- Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN - Mersin Üniversitesi & Silifke Ticaret ve Sanayi Odası
- Yıldırım BAYDAR - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreteri
- Abdülbaki UYSAL - Silifke TSO Meclis Başkanı
- Erdin SOY - Silifke TSO Yönetim Kurulu Başkan Yrd.
- Hüseyin KASAP Silifke TSO Yönetim Kurulu Başkan Yrd.
- Ali IŞIK - Silifke TSO Yönetim Kurulu Üyesi
- Alp KADIOĞLU - Silifke TSO Yönetim Kurulu Üyesi
- Mustafa UYSAL - Silifke TSO Yönetim Kurulu Üyesi
- Osman TUĞRAN - Silifke TSO Yönetim Kurulu Üyesi
- Koray ÖZBENLİ - Mersin Deniz Ticaret Odası Genel Sekreteri
- Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ - Toros Üniversitesi İİBF İşletme Bölüm Başkanı
- Figen Gül DÖNMEZ - İskenderun Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreteri
- Gül BAYDAR - Silifke Ticaret ve Sanayi Odası Genel Sekreter Yardımcısı
- Şebnem PEHLİVAN - TOBB ETÜ SEM Koordinatörü

## BİLİM KURULU

- Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi
- Prof. Dr. Azmi YALÇIN - Çukurova Üniversitesi
- Prof. Dr. Erol YAŞAR - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ - Atatürk Üniversitesi
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK - Toros Üniversitesi
- Prof. Dr. İlhan EGE - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Kadir ULUSOY - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Kemal BİRDİR - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Mehmet BAŞAR - Anadolu Üniversitesi
- Prof. Dr. Meltem ONAY - 15 Kasım Kıbrıs Üniversitesi
- Prof. Dr. Metin IŞIK - Yalova Üniversitesi
- Prof. Dr. Murat YAKAR - Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ - Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

- Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ - TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
- Prof. Dr. Şebnem ASLAN - Selçuk Üniversitesi
- Prof. Dr. Şükrü AKDOĞAN - Erciyes Üniversitesi
- Doç. Dr. Burçin Cevdet ÇETİNSÖZ - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Çağrı ÇETİN - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Esmâ DUMANLI KADIZADE - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Hakan AKDAĞ - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Lütfi ÜREDİ - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Meryem SAMIRKAŞ KOMŞU - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ - Toros Üniversitesi
- Doç. Dr. Mustafa KARACA - Anadolu Üniversitesi
- Doç. Dr. Osman Murat ÖZKENDİR - Tarsus Üniversitesi
- Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU - Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- Doç. Dr. Özgür DEMİRTAŞ - İnönü Üniversitesi
- Doç. Dr. Sema POLATÇI - Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
- Doç. Dr. Sevdâ SAHİLLİ BİRDİR - Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. Sevgi TÜZÜN RAD - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ - Adıyaman Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Fatma İNCE - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Gaye ONAN - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Halil SÖZLÜ - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fatih KIŞOĞLU - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Hüdaverdi ARSLAN - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi İsmail Yavuz ÖZTÜRK - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Kürşad Emrah YILDIRIM - Anadolu Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Leyla İÇERLİ - Aksaray Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM - Aksaray Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Can SAMIRKAŞ - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Fuat Serkan SAY - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU - Uşak Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÖK - Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Ufuk Cem KOMŞU - Mersin Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz İÇERLİ - Aksaray Üniversitesi
- Dr. Murat Yusuf UÇAN - Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

## ETKİNLİK PROGRAMI

**3 EKİM 2019 PERŞEMBE**

Saat	Etkinlik	Yer/Salon
10.00	Kayıt İşlemleri	Kayıt Masası
13.00	<b>AÇILIŞ PROGRAMI VE PROTOKOL KONUŞMALARI</b>	Kongre Salonu (2. Kat)
	<b>ÇAĞRILI KONUŞMACI</b> - M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU - TOBB Başkanı	
14.50	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
15.00	<b>PANEL: "COĞRAFİ İŞARETLER İLE TARIM VE KIRSAL KALKINMA İLİŞKİSİ"</b> Moderatör: - Prof. Dr. Bülent GÜLÇUBUK - GÜCİSDER & Ankara Üniversitesi Panelistler: - Huriye ÖZENER - GÜCİSDER Yönetim Kurulu Başkanı - Mahmut ESKİYÜREK - Tire Süt Müstahsilleri T. Kalkınma Koop. Bşk.	Kongre Salonu (2. Kat)
16.00	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
16.30	<b>EĞİTİM: "DIŞ TİCARETTE RİSKLERİN DEVRİ"</b> - Burak AKTER - TEB Küresel Ticaret Çözümleri Danışmanı	Kongre Salonu (2. Kat)
17.30	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
18.00	<b>KOORDİNASYON TOPLANTISI: "STRATEJİK MOMENTUM"</b> Moderatör: Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK - Toros Üniversitesi Rektörü Hedef Kitle: TOBB Oda-Borsa Yönetim Kurulu Bşk. / Meclis Başkanları / Üyeleri	Kongre Salonu (2. Kat)
18.00	<b>KOORDİNASYON TOPLANTISI: "ODA/BORSA AKREDİTASYON SÜRECİ"</b> Moderatör: Prof. Dr. Meltem ONAY - Kıbrıs 15 Kasım Üniversitesi Rektör Yrd. Hedef Kitle: TOBB Oda-Borsa Genel Sekreterleri / Akreditasyon Sorumluları / Oda-Borsa Personeli / Konuya İlgili Duyan Tüm Katılımcılar	Aynalıgöl Salonu (1. Kat)
18.00	<b>AKADEMİK OTURUMLAR (EŞZAMANLI SUNUMLAR)</b> Sunum detayları "Akademik Programda" yer almaktadır. Hedef Kitle: Akademisyenler / Öğretmenler / MA-Ph.D. Öğrencileri / İşletme Sahipleri / Yöneticiler / Girişimciler / Girişimci Adayları / Konuya İlgili Duyan Tüm Katılımcılar	-Anamuryum (A1) -Afrodisias (A2) -Yanırlı (A3) -Cine -1 (A4) (2. Kat)
19.30	Akşam Yemeği (Restaurant)	
21.00	<b>(F.U.N.) "BAŞARISIZLIK HİKAYELERİ"</b> - Özel Oytun TÜRKOĞLU - Marka Danışmanı - Prof. Dr. İlhan EGE - Mersin Üniversitesi Kariyer Merkezi Müdürü - Faruk ŞİHMAN - Mersinium Event Girişimci	Amfi Tiyatro

#### 4 EKİM 2019 CUMA

Saat	Etkinlik	Yer/Salon
07.00	Kahvaltı (Restaurant)	
09.00	<b>KONFERANS: "ATATÜRK VE LİDERLİK"</b> - Doç. Dr. Hakan AKDAĞ – Mersin Üniversitesi	Kongre Salonu (2. Kat)
09.50	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
10.00	<b>KONFERANS: "İŞ AHLAKI VE ETİK"</b> - Prof. Dr. Kadir ULUSOY – Mersin Üniversitesi	Kongre Salonu (2. Kat)
10.45	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
11.00	<b>KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMİ: "SAT KENDİNİ !"</b> - Özel Oytun TÜRKÖĞLU – Marka Danışmanı	Kongre Salonu (2. Kat)
12.00	Öğle Yemeği (Restaurant)	
14.00	<b>KONFERANS: "BİR GELECEK OLARAK TÜRKİYE"</b> - Veyis ATEŞ – Habertürk TV Program Sunucusu	Kongre Salonu (2. Kat)
14.50	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
15.00	<b>KİŞİSEL GELİŞİM EĞİTİMİ: "DİREKSİYONDA KİM VAR? ETKİLİ LİDERLİK"</b> - Adnan ERBAŞ – Devlet Tiyatrosu Sanatçısı, Davranış Bilimleri ve İletişim Uzmanı	Kongre Salonu (2. Kat)
15.50	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
16.00	<b>PANEL: "GİRİŞİMCİLİĞİN YENİ EĞİLİMİ: TARIMSAL GİRİŞİMCİLİK"</b> Moderatör: - Prof. Dr. Ramazan AKTAŞ - TOBB ETÜ İİBF İşletme Bölüm Başkanı Panelistler: - Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ – Toros Üniversitesi - Osman KİPER - TOBB Mersin GGK İcra Komitesi Başkanı - Erdem AK – Hasat Türk Gazetesi Genel Yayın Yönetmeni	Aynalıgöl Salonu (1. Kat)
17.15	Çay/Kahve Arası ve İkramlar	
20.00	<b>GALA YEMEĞİ / ÖDÜL TÖRENİ</b>	Gala Salonu

#### 5 EKİM 2019 CUMARTESİ

Saat	Etkinlik	Yer
09.30	<b>KAPANIŞ PANELİ "LİDERLİK VE YÖNETİCİLİK"</b> Moderatör: - Prof. Dr. Mehmet BAŞAR – Anadolu Üniversitesi İİBF Dekanı Panelistler: - Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM – Aksaray Üniversitesi - Batuhan AŞUT – Aşut Fiberglass Yönetim Kurulu Üyesi	Aynalıgöl Salonu (1. Kat)
11.00	<b>GEZİ PROGRAMI</b> Panoramik Silifke Turu (Silifke Seyir Terası Gezisi – Otele Dönüş Saati: 14.00)	

**AKADEMİK PROGRAM**  
**(EŞZAMANLI SUNUMLAR)**

3 Ekim 2019 - Perşembe Saat: 18.00 - 19.30		Akademik Oturum (A1)	Anamuryum Salonu (2. Kat)
<b>Oturum Başkanı: Prof. Dr. İlhan EGE - Mersin Üniversitesi</b>			
ID	Bildiri	Sunum	
22	FİYAT DÜZEYİNİN MALİ TEORİSİ: TÜRKİYE EKONOMİSİ İÇİN BİR İNCELEME (2001Q1-2018Q4)		
50	ÇALIŞANLARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BAŞARISIZLIK KORKULARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ		
49	TÜRKİYE'NİN LOJİSTİK PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ: BOYUTSAL BİR ARAŞTIRMA		
39	ASUR TİCARET KOLONİLERİ ÇAĞI'NDA ANADOLU'DA YABANCI TÜCCARLAR		
48	ETNİK GİRİŞİMCİLİKTE SOSYAL AĞLARIN ROLÜ		

3 Ekim 2019 - Perşembe Saat: 18.00 - 19.30		Akademik Oturum (A2)	Afrodiasias Salonu (2. Kat)
<b>Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet BAŞAR - Anadolu Üniversitesi</b>			
ID	Bildiri	Sunum	
55	FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNDE BELEDİYE YÖNETİCİLERİNİN YAKLAŞIMINA DAİR BİR DEĞERLENDİRME		
45	MANDELA: LONG WALK TO FREEDOM" FİLMİNİN TEMATİK İNCELEMESİ		
46	SAĞLIKTA ŞİDDET: RETROSPEKTİF BİR İNCELEME		
52	SOSYAL GİRİŞİMCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ		
53	GİRİŞİMCİLER VE SOSYAL AĞLAR		

3 Ekim 2019 - Perşembe Saat: 18.00 - 19.30		Akademik Oturum (A3)	Yanışlı Salonu (2. Kat)
<b>Oturum Başkanı: Doç. Dr. Mustafa KARACA - Anadolu Üniversitesi</b>			
ID	Bildiri	Sunum	
38	IBBS-3 DÜZEYİNDE FAALİYET GÖSTEREN TİCARET VE SANAYİ ODALARININ ETKİNLİKLERİNİN VERİ ZARFLAMA ANALİZİYLE ÖLÇÜLMESİ		
44	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNDE KÜLTÜREL BOYUTLARIN ROLÜ		
47	ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN OTEL İŞLETME ÇALIŞANLARININ İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ		
54	SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI (STK) LİDERLERİNİN ÜYELER TARAFINDAN İŞİ VE KİŞİYİ DİKKATE ALMA BOYUTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ- MERSİN İLİNDE BİR UYGULAMA		
37	ÇALIŞANLARIN STRATEJİK DÜŞÜNME DÜZEYLERİNİN DEĞİŞİME KARŞI TUTUMLARINA ETKİSİ		

3 Ekim 2019 - Perşembe Saat: 18.00 - 19.30		Akademik Oturum (A4)	Cine Salon (-1. Kat)
<b>Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM - Aksaray Üniversitesi</b>			
ID	Bildiri	Sunum	
43	GİRİŞİMCİ LİDERLİĞİN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ		
31	ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ		
28	ÖRGÜTSEL ADALETSİZLİK ALGISININ SANAL KAYTARMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ		
33	MANTAR YÖNETİMİN ÖZEL HASTANELERDEKİ VARLIĞININ SORGULANMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA - AKSARAY ÖRNEĞİ		
42	TOROS ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA		

# FIYAT DÜZEYİNİN MALİ TEORİSİ: TÜRKİYE EKONOMİSİ İÇİN BİR İNCELEME (2001Q1-2018Q4)

Öğr. Gör. Ayşegül GÜVEN  
Mersin Üniversitesi, Mersin MYO (Uzaktan Eğitim), İşletme Yönetimi Bölümü  
guvenaysgl@hotmail.com

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı Fiyat Düzeyinin Mali Teorisi (FTPL) yaklaşımını Türkiye özelinde araştırarak para ve maliye politikasının dominant rejim özelliği gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu kapsamda 2001:Q1-2018:Q4 dönemi verileri kullanılarak ARDL Sınır Testi yöntemi yardımıyla ampirik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre söz konusu dönemde Türkiye’de fiyat düzeyinin belirlenmesinde para politikasının etkin bir politika olduğu, maliye politikasının ise pasif olduğu tespit edilmiştir. Kamu borcunda meydana gelen bir birimlik değişikliğin faiz dışı bütçe dengesi üzerindeki etkilerinin incelendiği analizde elde edilen bulgular fiyat düzeyinin belirlenmesinde kamu net borç stokunun bir etkisi olmadığı yönündedir. Dolayısıyla ilgili dönemde Türkiye’de FTPL yaklaşımı değil Ricardocu politikalar geçerlidir sonucuna ulaşılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Fiyat düzeyinin mali teorisi, Ricardocu maliye politikası, FTPL, Türkiye.

## ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the financial theory of price level (FTPL) in Turkey and determine whether monetary and fiscal policy is dominant. In this context, an empirical analysis was carried out using the data of 2001:Q1-2018:Q4 period using the Ardl border test method. According to the results of the analysis, it was determined that the monetary policy in determining the price level in Turkey was an effective policy and the fiscal policy was passive. The results obtained from the analysis examining the effects of a unit change in public debt on the primary budget balance suggest that the public debt stock has no effect on the determination of the price level. Therefore, in the relevant period, it is concluded that the policies of Ricardian are valid and not the FTP approach in Turkey.

**Key Words:** Theory of price level, Ricardian fiscal policy, FTPL, Turkey.



# ÇALIŞANLARIN BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BAŞARISIZLIK KORKULARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM  
Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
yildirimmh@gmail.com

Şükran ORUÇ  
Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
sukranoruc@outlook.com

## ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ile başarısızlık korkuları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın amacını karşılayabilmek ve çalışmadaki değişkenler arasındaki ilişkileri test edebilmek için nicel araştırma yaklaşımı esas alınmıştır. Araştırmada değişkenleri inceleme biçimine göre ilişkisel (bağıntısal) araştırma türünden ve alan araştırması deseninden yararlanılmıştır. Veriler ilgili alanyazında geçerlik ve güvenilirlikleri daha önceden sınanmış ölçeklerden yararlanılarak, oluşturulan anket aracılığı ile Hatay ilinde faaliyet gösteren 343 hizmet işletmesi çalışanından kolayda örnekleme yöntemine göre toplanmıştır. Toplanan veriler, SPSS istatistik yazılım programı aracılığı ile Bağımsız Örneklem t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve Faktör analizi gibi istatistiki teknikler yoluyla analiz edilmiştir. Araştırmada çalışanların “gelişime açıklık”, “sorumluluk/öz denetim” ve “uyumluluk/geçimlilik” kişilik özellikleri ile başarısızlık korkusunun alt boyutu olan “kendi değerini düşürme korkusu” arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu buna karşın, “duygusal denge/nevrotiklik” kişilik özelliği ile “sosyal etkiyi kaybetme korkusu” arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının gerek uygulamaya gerekse kavramsal olarak ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Beş Faktör Kişilik Özelliği, Başarısızlık Korkusu

## ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the relationship between five factor personality features and failure fears of business employees in service sector. In order to meet the aim of the research and to test the relationships between the variables in the study, a quantitative research approach was used. Relational research type and field research design were used according to the study of variables. The data were collected by using the questionnaires that were validated and validated in the related literature. Data were analyzed by statistical techniques such as, Independent Sample t test, One Way Analysis of Variance (ANOVA), Pearson correlation analysis and Factor analysis. While there was a negative relationship between “openness to experience”, “conscientiousness” and “agreeableness” “fear of devaluing one’s self-estimate” which is the sub-dimension of fear of failure, “neuroticism/emotional stability” personality trait and “fear of important others losing interest” there is a positive relationship between the results. It is thought that the results of the research will contribute both to the application and conceptually related literature.

**Keywords:** Five Factor Personality Features, Fear of Failure

# TÜRKİYE’NİN LOJİSTİK PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ: BOYUTSAL BİR ARAŞTIRMA

Mert AKSUNGUR  
Mersin PTT Başmüdürlüğü  
mert.aksungur@ptt.gov.tr

Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ  
Toros Üniversitesi İİBF  
mustafa.bekmezci@toros.edu.tr

## ÖZET

Lojistik hizmet faaliyetleri uluslararası ticaretteki hizmetler arasında yer alır ve önemli bir maliyet kalemini oluşturur. Lojistik Performans Endeksi (LPI), bu faaliyetin gerçekleştiği ülkelerin lojistik anlamda bulunduğu konumu belirli ölçütler kullanarak tespit etmeyi amaçlar. Bu tespit, ülkelerin lojistik faaliyetlerde hizmet kalitesini artırması amacıyla düzenleyici ve iyileştirici faaliyetler gerçekleştirilmesine, rekabet avantajı sağlamasına ve ticaret hacimlerini geliştirme çabasına katkı sunmaktadır. Bu araştırmanın amacı; lojistik hizmet gerçekleştirilen ülkelerden Türkiye’nin 2007-2018 yılları arasındaki LPI konumunda meydana gelen değişiklikleri tespit etmek ve yıllar itibariyle sıralamaya etki eden unsurları tespit etmektir. Araştırma verileri LPI düzenleyicisi ve finansörü olan Dünya Bankası internet sitesinden elde edilen verilerin karşılaştırılması sonucu elde edilmiştir. Araştırma kapsamında Türkiye’nin konumunun yıllar içerisinde göre istikrarsız bir seyir izlediği, 2012 yılından sonra genel puan skorunda sürekli olarak düşüş meydana geldiği, LPI ölçütleri arasında gümrük ölçütünün sıralama ve puansal anlamda en kötü performansa sahip olduğu tespit edilmiş, bu duruma etki eden unsurlar konusunda yorumlarda bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Lojistik Performans Endeksi, Lojistik, Performans

## ABSTRACT

Logistic service activities take place and constitute a big cost item in international commerce. Logistic Performance Index (LPI), using certain criteria, aims at determining the position of countries which have logistic activities. This determination serves for countries’ performing regulative and curative activities, providing competitive advantages and improving their trading volume. Purpose of this research is determining the changes in LPI position of Turkey, which is one of the countries performing logistic activities and determining the factors affecting the order, between the years 2007-2018. Research data are acquired by comparing the data of World Bank web page, who is the regulator and financier of LPI. Within the research, it is determined that Turkey’s position has followed an inconsistent course during the years, general score has persistently decreased after 2012; among the LPI criteria, customs criterium had the worst performance in gradation and scoring; factors affecting these situations are reviewed.

**Keywords:** Logistic Performance Index, Logistic, Performance

# ASUR TİCARET KOLONİLERİ ÇAĞI'NDA ANADOLU'DA YABANCI TÛCCARLAR<sup>1</sup>

Doç. Dr. Remzi KUZUOĐLU  
Aksaray Üniversitesi Tarih Bölümü

Gamze İME  
Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi

## ÖZET

Ticaret yaşamın şüphesiz vazgeçilmez gereksinimlerin biridir. Bu yüzden insanlar arası ilişkilerin başlamasıyla ticaretin tarihi başlamıştır. Ticaretin başlamasıyla birlikte de buna bağlı olarak pazar anlayışı gelişmiştir. Ticaret ve pazar anlayışı eski çağlardan beri vardır ve birbirine sıkıca bağlıdır. Anadolu'nun uluslararası düzeydeki ticari faaliyetlerine dair ilk izler hakkında bilgi sahibi olmamızda arkeolojik ve filolojik buluntular en önemli kaynaklardır. Bu kaynaklardan en önemlileri Kültepe Tabletleridir. Bugün sayıları 25.000'e yaklaşmış bu belgeler, Anadolu'da 2.Binyıl'ın başlarından itibaren ağırlıklı olarak Asurlu tüccarların bulunduğunu göstermektedir. Metinler incelendiğinde, Asurlu tüccarların dışında Akadlı, Eblalı, Amurrulu, Subartulu ve menşei bilinmeyen başka tüccarların da Anadolu'da ticari faaliyetlerde buldukları anlaşılmaktadır. Bu ticari faaliyetlerin yürütülmesindeki en önemli kurumlar ise bugünkü esnaf odaları ve ticaret odalarının ilk örneklerini temsil eden Karum ve wabartum denilen ticari duraklar ile mali konularda sıkışan tüccarlara faizle kredi veren tüccar daireleridir. Bahsi geçen yabancı tüccarlar bu daireler sayesinde ticaretlerini sürdürmüşlerdir. Bu çalışmanın konusu günümüzden yaklaşık 4000 yıl önce, Asur Ticaret Kolonileri Çağı'nda Mezopotamya ve Suriye'den Anadolu'ya ticaret yapmak için gelen yabancı tüccarlardır. Çalışmada kaynakların el verdiği ölçüde değerlendirmelerde bulunularak ve çivi yazılı belgelerden de örnekler verilerek tüccarlar ve onların faaliyetleri ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Tüccar, Eski Anadolu, Kültepe, Çivi yazısı

## ABSTRACT

Trade is undoubtedly one of the indispensable requirements of life. Therefore, the history of trade has begun with the beginning of relations between people. With the start of trade, the market understanding developed accordingly. The understanding of trade and market has existed since ancient times and is firmly interconnected. Archeological and philological findings are the most important sources in our knowledge about the first traces of the commercial activities of Anatolia. The most important of these sources is Kültepe Tablets. Today, the number of these documents approached 25,000, showing that there were mainly Assyrian merchants in Anatolia since the beginning of the 2nd millennium. When the texts are examined, it is understood that besides the Assyrian merchants, Akadian, Eblaites, Amurrian, Subarian and other merchants of unknown origin carry out commercial activities in Anatolia. The most important institutions in carrying out these commercial activities are the commercial stalls called 'karum' and 'wabartum', which represent the first examples of today's tradesmen's chambers and chambers of commerce, and the 'merchants' offices' that provide interest-rate loans to merchants who are stuck in financial matters. The mentioned foreign merchants continued their trade thanks to these institutions. The subject of this study is the foreign merchants who came to trade from Mesopotamia and Syria to Anatolia during the Assyrian Trade Colonies Age about 4000 years ago. In this study, merchants and their activities are discussed by making evaluations to the extent the resources allow and by giving examples from cuneiform documents.

**Keywords:** Merchant, Ancient Anatolia, Kültepe, Cuneiform

---

<sup>1</sup> Bu çalışma Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tarih Anabilim Dalında Yapılmış Olan "Asur Ticaret Kolonileri Çağı'nda Anadolu'da Yabancı Tüccarlar" Konulu Yüksek Lisans Tezinden yararlanılmıştır.

## ETNİK GİRİŞİMCİLİKTE SOSYAL AĞLARIN ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI

Uşak Üniversitesi

sibel.ozafsarlioglu@usak.edu.tr

### ÖZET

Günümüzde dünyanın birçok ülkesinde iş fırsatları ile ilgili bir bolluk bulunmakta ve girişimciler de bu fırsatları değerlendirmek için istekli görünmektedirler. Özellikle yüksek teknolojili sektörlerde yeni işler yaratmanın yanında gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde hızlı bir evrim gösteren etnik girişimcilik kavramı (Waldinger, 1989) ortak ulusal arka plan ve göç deneyimlerini paylaşan insanlar arasında kurulan bir dizi bağlantı ve etkileşim kalıpları olarak ifade edilmektedir (Waldinger, Aldrich ve Ward, 1990: 3). Küreselleşme ile birlikte Avrupa'nın birçok ülkesinde (Volery, 2007) ve Amerika'da azınlıkların sayısında artışlar yaşanmıştır (Lofstrom, 2002; Fregetto, 2004). Özellikle ekonomik nedenler, savaş, kıtlık, istihdamın ve kendi işini yapma imkânının sınırlı olması gibi nedenler bazı bireylerin kendi ülkesini bırakıp yabancı bir ülkeye göç etmesini kaçınılmaz hale getirmiştir (Fregetto, 2004: 165). Başka ülkelere göç etmek zorunda kalan insanlar, hayatlarını devam ettirmek ve ailesinin geçimini sağlamak için önce ücretli işlerde çalışarak para kazanmış, daha sonra da buldukları ülkeyi, ekonomik koşulları ve piyasayı tanıdıkça fırsatları görerek kendi işlerini kurmaya karar vermiş ve bu işlerde başarılı olmaya başlamışlardır. Bu çalışmanın temel konusu, etnik girişimcilerin işletmelerini kurmada ve büyütmeye sosyal ağlardan nasıl ve ne ölçüde yararlandıklarını belirlemektir. Bu kapsamda etnik girişimciler ve etnik girişimcilikle ilgili kavramsal ve metodolojik konular çerçevesinde mevcut literatür taraması yapılmıştır. Aynı zamanda etnik girişimcilerin kendi işini kurma ve geliştirme sürecinde kullandıkları ağların şekli ve türü incelenerek, yaşanan gelişmeler aktarılmıştır. Yapılan incelemelerden elde edilen sonuçlara göre etnik girişimcilerin işletme kurma ve büyüme kararını vermede, işlerini yürütmelerinde ve işleriyle ilgili problemleri çözmede sahip oldukları aile, akraba ve arkadaş gibi sosyal ağların önemli olduğu vurgulanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Etnik girişimcilik, Girişimcilik, Sosyal ağlar.

### ABSTRACT

There is an abundance in many countries in terms of job opportunities and many entrepreneurs are enthusiastic about making use of these opportunities. Besides creating new jobs, especially in high-tech sectors, the concept of ethnic entrepreneurship, which has evolved rapidly in developing and developed economies (Waldinger, 1989), is defined as a series of connections and interactions among people who share a common national background and migration experiences (Waldinger, Aldrich and Ward, 1990: 3). The population of minorities in many European countries (Volery, 2007) and in the USA has (Lofstrom, 2002; Fregetto, 2004) increased as a result of globalization. Economic reasons, wars, famine, and limited employment and entrepreneurship opportunities have made it necessary for individuals to leave their countries and migrate to another country (Fregetto, 2004: 165). People who have had to migrate to other countries have had wage jobs initially, and then have decided to start their own businesses and have succeeded as they have become familiar with the economic conditions of the countries. The main aim of this study is to determine how and to what extent ethnic entrepreneurs use their social networks to start and develop their own businesses. To this end, a review of literature was given within the framework of conceptual and methodological approaches to ethnic entrepreneurship. Besides, the kinds of networks that ethnic entrepreneurs use to start and develop their businesses were examined and new trends were given. According to the findings, the social networks that ethnic entrepreneurs have such as family, relatives, and friends are important for ethnic entrepreneurs to start, develop and maintain their businesses as well as to solve the problems encountered.

**Key Words:** Ethnic Entrepreneurship, Entrepreneurship, Social networks.

# FARKLILIKLARIN YÖNETİMİNDE BELEDİYE YÖNETİCİLERİNİN YAKLAŞIMINA DAİR BİR DEĞERLENDİRME

Öğr. Gör. Dr. Hakan ALPTÜRKER  
Selçuk Üniversitesi Silifke-Taşucu Meslek Yüksekokulu

## ÖZET

Farklılıkların yönetimi, farklılıklarla ilgili bir konudur. Farklılıkların yönetimi, farklılıkları kabul etme ve onlardan fayda sağlama aracıdır. Genel olarak, farklılıkların yönetimi programları, kültürel duyarlılığı artırmak, farklılıklarla ilgili konuların farkındalığını artırmak, bir örgütsel yapı içerisinde çeşitli gruplar arasında iletişimi geliştirmek, liderlik uygulamalarını ve bir örgütün kültürünü revize etmek için tasarlanmıştır. Farklılıkların yönetimine ilgisi olan bazı organizasyonlar, farklılığın performansı artırdığına, rekabetçi bir avantaj sunduğuna ve farklılıkların olumlu sonuçlar üreteceğine ilişkin temel bir varsayıma inanmaktadır.

Son yıllarda farklılıkların yönetimi programları gelişmiş ülkelerde, gerek özel sektör gerekse kamu kuruluşları yelpazesinde tanıtılmaya başlanmıştır. Türkiye’de de son zamanlarda liderlerin, politikacıların söylemlerinde sık sık farklılıkların öneminden bahsedildiği görülmektedir. Bu nedenle farklılık ve farklılıkların yönetimine vurgu, kamu yönetimi literatüründe de önemli bir konu hâline gelmiştir. Farklılıkların yönetimi büyükşehir belediye yönetimleri açısından da son derece önemlidir. Çünkü göç almış ve çok kültürlü bir toplum yapısına sahip olan büyükşehir alanlarının yönetiminde başarı, farklılıkların etkin bir biçimde yönetilmesine bağlıdır. Farklılıkları etkin yönetmedeki temel amaç, hemşehriler arasında cinsiyet, yaş, dil, din, milliyet, etnik köken, kültür gibi farklılıkların dikkate alınarak kamu hizmetlerinin sunulmasıdır.

Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, kamu hizmetlerinin sunumunda büyükşehir belediyelerinin farklılıkların yönetiminde uygulayabileceği belediye farklılık yönetimi yaklaşımları açıklanarak, çalışmanın örneklemini oluşturan Mersin Büyükşehir Belediye yöneticilerinin bu yaklaşımlar açısından değerlendirilmesi yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Büyükşehir Belediyesi, Farklılıkların Yönetimi, Farklılık Yönetimi Yaklaşımları, Liderlik Taahhüdü.

# "MANDELA: LONG WALK TO FREEDOM" FİLMİNİN TEMATİK İNCELEMESİ

Prof. Dr. Şebnem ASLAN  
Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü  
sebnemaslan27@hotmail.com

Arş. Gör Şerife GÜZEL  
Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü  
serife\_eren.89@hotmail.com

## ÖZET

En çok saygı duyulan dünya liderlerinden biri olan Nelson Mandela, hayatı boyunca ırk ayrımcılığını yıkmak için mücadele etmiş ve "özgürlük" kavramına her zaman vurgu yapmıştır. Savunduğu dava için yirmi yedi yıl hapis yatan Nelson Mandela'nın maruz kaldığı zulme karşı kin ve düşmanlık beslememesi tüm dünyada benimsenen bir lider olmasını sağlamıştır. Nobel Barış Ödülü'ne layık görülen Mandela, Güney Afrika'nın seçimle iktidara gelen ilk siyasi devlet başkanıdır. Çalışmada Nelson Mandela, onu lider yapan özellik ve davranışları açısından incelenmiştir. Mandela'nın araştırmada incelenme nedeni sadece Güney Afrika'da değil tüm dünyada lider olarak kabul edilmesidir. "Mandela: Long Walk to Freedom" filminde Mandela'nın otobiyografisine yer verilmiştir. Çalışmada "Mandela: Long Walk to Freedom" filminde Mandela'nın liderlik özellikleri tematik olarak incelenmiştir. Burada Mandela'nın giyim kuşamından duygularına, sözel yeteneğine, hareket ve davranışlarına kadar filmdeki ayrıntılar liderlik özellikleri açısından incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Irk Ayrımcılığı, Liderlik, Tematik İnceleme

## ABSTRACT

Nelson Mandela, one of the most respected world leaders, has fought to break down racial discrimination throughout his life and has always emphasized the concept of "freedom". Nelson Mandela, who served twenty-seven years in prison for his case, did not harbor hatred or enmity against the persecution, which made him a world-wide leader. Mandela, the recipient of the Nobel Peace Prize, is South Africa's first elected political president. In the study, Nelson Mandela was examined in terms of the characteristics and behaviors that made him a leader. The reason why Mandela was examined in the research was that he was accepted as a leader not only in South Africa but also all over the world. "Mandela: Long Walk to Freedom" includes Mandela's autobiography. In the study "Mandela: Long Walk to Freedom", the leadership characteristics of Mandela were examined thematically. Here, the details of the film Mandela's from clothing to emotions, verbal ability, movements and behaviors are examined in terms of leadership characteristics.

**Keywords:** Racial Discrimination, Leadership, Thematic Analysis

# SAĞLIKTA ŞİDDET: RETROSPEKTİF BİR İNCELEME

Prof. Dr. Şebnem ASLAN  
Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü  
sebnemaslan27@hotmail.com

Arş. Gör. Melek YAĞCI ÖZEN  
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü  
melekyagciozen@korkutata.edu.tr

## ÖZET

**Amaç:** Çalışmanın amacı, sağlıkta şiddet ile ilgili günlük gazetelerde yer alan haberlerin incelenmesidir.

**Gereç ve Yöntem:** Retrospektif, tanımlayıcı tipte olan bu araştırmada 01.01.2019-01.07.2019 tarihleri arasında arşivine internet aracılığı ile ulaşılabilen tirajı en yüksek 3 gazetede yer alan haberler incelenmiş, “sağlıkta şiddet, sağlık çalışanına şiddet, doktora şiddet, hemşireye şiddet” anahtar kelimeleri girilerek sağlıkta şiddet ile ilgili haberlere ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenini belirtilen tarihler arasında yayınlanmış olan 3 gazetede yer alan haberler oluşturmaktadır. Tarama sonunda ulaşılan 67 haber araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Tekrar eden haberler ve içeriğinde olay barındırmayan, şiddeti kınama amaçlı yer alan haberler elimine edildikten sonra kalan 28 haber makalede şiddeti uygulayan kişinin niteliği, şiddetin gerçekleştiği hastanenin türü, şiddetin hangi sağlık personeline yönelik gerçekleştirildiği, şiddetin gerçekleştirildiği birim, şiddetin nedeni ve niteliğine göre incelemeye tabi tutulmuştur.

**Bulgular:** Tirajı en yüksek 3 gazetede yer alan haberlerin incelenmesi sonucunda şiddetin %85,7’sinin hasta yakını tarafından gerçekleştirildiği ve %35,7’sinin kamu hastanelerinde meydana geldiği tespit edilmiştir. Gerçekleşen şiddetin %85,7’sinin doktorlara yönelik olduğu ve %42,8’inin polikliniklerde gerçekleştiği görülmüştür. Şiddetin gerçekleştirilme nedeninin %25,0’inin hasta için öncelik istenmesinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Şiddetin niteliği açısından ise gerçekleştirilen şiddetin %96,4’ünün fiziksel şiddet olduğu belirlenmiştir.

**Sonuç:** Son yıllarda yaşanan şiddet olaylarında gözlenen artış sağlık sektöründe de kendini göstermekte ve sağlık kurumlarını sağlık çalışanları için adeta riskli bir ortama dönüştürmektedir. Sağlık personelinin çalıştığı ortamda kendini güvende hissetmesi sunulan hizmetin kalitesi açısından da oldukça önemlidir. Bu noktada şiddet içeren olayların önlenmesi için Sağlık Bakanlığı, sağlık çalışanları, hastalar, yazılı ve görsel medya yayın organlarının birlikte ve aktif olarak rol alması gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Şiddet, Sağlıkta Şiddet, Sağlık Çalışanına Şiddet

## ABSTRACT

**Objective:** The aim of this study is to examine the news in daily newspapers about violence in health.

**Material and Methods:** Retrospective, descriptive research in this type 01.01.2019-01.07.2019 3 newspapers with the highest circulation, which can be accessed via the internet archive between the dates examined, “violence in health care, health workers violence, doctor violence and nurses on violence” by entering the key words on the news about violence in health has been reached. The universe of the research consists of the news in 3 newspapers published between the specified dates. The 67 news reached at the end of the scan constituted a sample of the research. In the remaining 28 news articles were examined, after the repeating news and the news that condemns violence, which do not contain any incidents, are eliminated, according to the nature of the person who carried out the violence, the type of hospital where

the violence took place, which medical personnel the violence was carried out, the unit where the violence was carried out, the cause and nature of the violence.

**Results:** As a result of the analysis of the news in the 3 newspapers with the highest circulation, it was found that 85.7% of the violence was carried out by the relatives of the patient and 35.7% of the violence occurred in public hospitals. It was seen that 85.7% of the violence was directed towards doctors and 42.8% of it occurred in polyclinics. It was found that 25.0% of the reason for the violence was caused by the priority of the patient. In terms of the nature of violence, it was determined that 96.4% of the violence was physical violence.

**Conclusion:** The increase in the violence experienced in recent years is also seen in the health sector and transforms health institutions into a risky environment for health workers. It is also important for the health personnel to feel safe in the environment they work in terms of the quality of the service provided. At this point, the Ministry of Health, health workers, patients, print and visual media organs should play an active and active role in preventing violent incidents.

**Key Words:** Violence, Violence in Health, Violence to Health Workers



## SOSYAL GİRİŞİMCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Prof. Dr. Mehmet Başar  
Anadolu Üniversitesi İİBF  
mbaser@anadolu.edu.tr

Prof. Dr. Metin IŞIK  
Sakarya Üniversitesi İletişim Fakültesi  
imetin@sakarya.edu.tr

Doç. Dr. Mustafa KARACA  
Anadolu Üniversitesi, İİBF  
mustafa\_karaca@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Kürşad Emrah YILDIRIM  
Anadolu Üniversitesi, İİBF  
keyildirim@anadolu.edu.tr

### ÖZET

Sosyal girişimciyi tanımlamaya çalışan bu çalışmanın temel amacı sosyal girişimcilik üzerinde kişiliğin etkisinin bulunup bulunmadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın ana hipotezi de bu ekseninde "kişilik özellikleri sosyal girişimciliği etkilemektedir" şeklinde tesis edilmiştir. Çalışmada girişimcilik ve beş faktörlü kişilik hakkında yapılan teorik çerçevenin ardından sosyal girişimciliği etkileyen kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak yapılan saha araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Türkiye genelinde sosyal girişimcilik faaliyetinde bulunan girişimciler üzerinde online olarak anket uygulaması yapılmış ve elde edilen 135 anketin 96 adedi istatistiksel değerlendirmeye tabii tutulmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan sosyal girişimcilik ölçeğinin yanı sıra kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Neo-FFI kişilik envanteri kullanılmıştır. Bu ölçek kişilik özelliklerinin belirlenmesinde diğerlerine nazaran daha hassas ölçüm yapabilme kabiliyetine sahiptir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde, çalışmanın başında oluşturulan 5 alt hipotezden 1'i kabul edilmiş ve ana hipotez ise kısmen kabul edilmiştir. Bu sonuca göre bireylerin nevrotik kişilik özelliği sosyal girişimciliği etkilemektedir ve bireylerin kişiliği sosyal girişimciliği etkilemektedir hipotezleri doğrulanmıştır. Beş faktör kişilik modelinde nevrotiklik, bireyleri duygusal kararlılık ve kişisel uyum sürekliliği üzerinde bir noktaya yerleştirmektedir. Duygusal sıkıntı yaşayan ve duygu durumu sürekli değişen insanlar, nevrotiklik boyutunda yüksek puan almaktadırlar. Nevrotik insanlar, diğerlerine göre günlük olaylar karşısında daha fazla stres yaşamaktadırlar. Bireyler herhangi bir olumsuz duruma olan eğilimini başka alanlara da yansıtmaktadır (McCrea ve Costa, 1992). Nevrotik puanı düşük olan bireylerin sakin ve uyumlu oldukları belirlenmiştir. Duygusal tutarsızlık, heyecanlı, endişeli bir yapı, güvensizlik, sinirlilik ve yüksek düzeyde uyarılabilirlik gibi özellikler ile tanımlanmaktadır. Bu boyuttan yüksek puan alan bireyler, hassas, duygusal, endişeli, gergin gibi duygulara eğilimli olan ve strese başa çıkmada zorlanan bireylerdir. Karşılaştığı zorluklar karşısında direnci çabuk kırılmakta ve dürtüsel davranma eğilimi göstermektedir. Düşük puan alan bireyler ise, kendine güvenli, engellerle başa çıkmada başarılı, uyumlu, telaşsız ve sakin kişilerdir. Bu boyuttan yüksek puan almak psikolojik bir rahatsızlık gibi görünse de bu bir hastalık tespitinde tanımlayıcı veri değildir. Herhangi bir psikopatolojik durum olmadan da bireyler duygusal tutarsızlık gösterebilmektedirler. Beş faktör kişilik özelliği ölçeklerinin en yaygın alanı, uyumsuzluk ya da nevrotiklikle, uyumluluğu ve duygusal istikrarı karşılaştırmaktadır. Klinisyenler genellikle duygusal stresin pek çok farklı çeşitlerini ayırsalar da, sosyal fobiden ajite depresyona ve sınırdan düşmanlığa kadar pek çok çalışma, bu duygusal durumlardan birine yatkın olan bireylerin muhtemelen diğerlerini de yaşayabileceğini göstermektedir. Sosyal girişimcilerin duygusal denge durumlarının girişimcilik özellikleri üzerinde etkili olması sonucu çalışmada

elde edilen önemli bir bulgudur. İleri araştırmalarda denek sayısı artırılarak yeni testlerin uygulanması literatüre katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, sosyal girişimci, sosyal girişimcilik, beş faktörlü kişilik, neo-ffi kişilik envanteri

#### **ABSTRACT**

The main aim of this study, which tries to define social entrepreneurship, is to show whether the personality has influence on the social entrepreneurship. The main hypothesis of this study conceptually is that "personality traits affect social entrepreneurship". The results of field research conducted to determine the personality traits affecting social entrepreneurship were given after the theoretical framework about entrepreneurship and five factor personality in the study. A survey was conducted online on entrepreneurs who were engaged in social entrepreneurship activities throughout Turkey and 96 of 135 questionnaires were statistically evaluated. The Neo-FFI personality inventory was used to measure the personality traits as well as the social entrepreneurship scale used in the study. This scale has the ability to make more precise measurements compared to others in defining personality traits. As a result of the correlations and regression analyzes made, 1 of the 5 sub hypotheses formed at the beginning of the study was accepted and the main hypothesis was partially accepted. According to this result, the neurotic personality characteristic of the individual affects the social entrepreneurship and the hypothesis that the personality of the individual affects social entrepreneurship is confirmed. In the five-factor personality model, neuroticism places the individual on a continuum of emotional stability and personal harmony. People who are experiencing emotional distress and whose emotional state changes constantly receive high scores on neuroticism. Neurotic people, according to others, experience more stress than daily events. Individuals also reflect their tendency to any negative situation in other areas (McCrea and Costa, 1992). Individuals with low neurotic scores were found to be calm and fit. Emotional inconsistency is defined by features such as excitement, anxiety, insecurity, irritability and high level of excitability. Individuals who score high on this dimension are individuals who are sensitive, emotional, anxious, prone to feelings like tension, and struggling to cope with stress. Resistance is quickly broken and tends to be impulsive when faced with difficulties. Individuals with low scores are self-confident, successful, coherent, unhurried and calm in coping with obstacles. Taking a high score from this dimension may seem like a psychological disturbance, but it is not descriptive in the detection of a disease. Individuals can show emotional inconsistency without any psychopathological situation. The most common area of the five factors personality traits, confuse incompatibility or neuroticism, compatibility and emotional stability. Although clinicians often distinguish many different types of emotional stress, many studies, from social phobia to agitation depression and borderline enmity, show that individuals who are predisposed to one of these emotional states may also experience others. The fact that emotional balance situations of social entrepreneurs have influence on the entrepreneurship traits is an important result of the study. In further research, the application of new tests will contribute to the literature, increasing the number of subjects.

**Keywords:** Entrepreneurship, social entrepreneur, social entrepreneurship, five factor personality, neo-ffi personality inventory

## GİRİŞİMCİLER VE SOSYAL AĞLAR

**Prof. Dr. Mehmet Başar**  
Anadolu Üniversitesi İİBF  
mbaser@anadolu.edu.tr

Prof. Dr. Metin IŞIK  
Sakarya Üniversitesi İletişim Fakültesi  
imetin@sakarya.edu.tr

Doç. Dr. Özgür DEMİRTAŞ  
Kayseri Üniversitesi  
demirtasozgur@yahoo.com

Doç. Dr. Mustafa KARACA  
Anadolu Üniversitesi, İİBF  
mustafa\_karaca@anadolu.edu.tr

### ÖZET

Girişimcilikle ilgilenen bilim adamları, girişimcilerin işletme ile ilgili kararları sosyal yapıların içine entegre ettiklerini ifade etmektedirler. Girişimci işe sahip olan, işi başlatan, yöneten ve ekonomik anlamda yatırımın riskini alan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım aynı zamanda mevcut bir işletmenin yönetimini devralan kişiyi de kapsamaktadır (Hansen, 1995; Star ve MacMillan, 1990). Sosyal ağ kavramı, girişimcinin bir sosyal grup içerisinde direkt yada dolaylı olarak ilişki içerisinde bulunduğu, yüksek güvene dayalı iletişim ortamları şeklinde tanımlanmıştır (Casson, 1997). İlk defa 1980'lerde kullanılmaya başlanan sosyal ağ kavramı, girişimcinin örgütsel faaliyetlerini yürütürken yoğun olarak kullandığı enstrümanlardan birisidir. İnsanlar sosyal varlıklardır. İnsanın sosyal yönü hayatının her aşamasında önemli bir yere sahiptir. Örgüt içerisindeki sosyal ağlar da örgütün informal boyutuyla alakalı ve örgütsel faaliyetlerin icra edilmesinde hayati öneme sahip bir kavramdır. Sosyal ağlarla ilgili analizlere odaklanmak, dikkatleri işletmenin kurulmasında önemli olan kaynakları tedarik edenlerle girişimci arasındaki ilişkilere yönlendirmiştir (Johannisson, 1988; Larson, 1991). Girişimci, test edilecek fikirlere, işletmeyi yürütmek için bilgi ve beceriye ayrıca ürün ve hizmetini satmak için kompleks kaynaklara sahip olması gereken kişidir. Birey, İhtiyacı olan desteği, her türlü bilgiyi ve dağıtım kanallarına girebilmek için sahip olması gereken nitelikleri sosyal ağlardan temin eder. Girişimci kendi aralarında etkileşim içerisinde olan örgüt ve insanlarla ilişki içerisinde. Bu ilişkiler, yeni bir firmanın kaynaklarını kullanılabilir kılan ve örgütü idame ettiren niteliğe haizdir (Hansen, 1995). Sosyal ağlar statik değildir, işletmelerin sosyal bağlamını oluşturur ve çok farklı ihtiyaçlar için dinamik bir hale gelebilir (Burt, 1992). Girişimciler işletme ihtiyaçlarını karşılamak için uzak ve yakın olan sosyal ağlarını işletme kararlarına dahil ederler. Aynı zamanda girişimcinin aile bireyleri de kritik bir rol oynayabilir, sosyal ağlar bağlamında. Aile bireylerini ve diğerlerini, planlama aşamasında yada firmayı yeni kurarken farklı stratejik kararlarda kendisine destek ve yardım için çağırabilir. Girişimciler bir işletmeyi faaliyete geçirebilmek için bilgiye, sermayeye, yetenek ve emeğe ihtiyaç duyarlar. Bu kaynakların bir kısmını kendi karşılayan girişimci tamamlayıcı diğer kaynakları ilişki içinde bulunduğu kişilerden tedarik etmeye çalışır (Aldrich ve Zimmer, 1986; Cooper; Folta ve Woo, 1995; Hansen, 1995). Firma için önemli çıktılar sağlayan bu ilişkiler o girişimcinin sosyal sermayesidir ve girişimci ağları için de anahtar roledir (Burt, 1992). Sosyal sermaye, işletmeyi amaçlarına ulaştıran ve somut yada soyut olarak girişimciye gelen kaynakları ifade eder (Lin, 1999; Portes, 1999). Sosyal ağlar girişimcinin amaçlarına hizmet ettiği taktirde bu ilişkilerin hepsi sosyal sermaye haline gelir (Burt, 1992). Sosyal bağlantılar genellikle informal yani iş dışı bağlantılardır. Sosyal ilişkilerin birçoğu profesyonel ağlardan, arkadaşlardan yada geçmiş iş ortamındaki meslektaşlardan süregelmektedir. Girişimci ağları,

örgütleri, firmaları ve firmanın kuruluş aşamasında katkısı olan diğer her kurum ve kişileri kapsar (Hansen, 1995). Sosyal ağların girişimciler için birçok faydası vardır. Bunlardan ilki büyüklüktür. Girişimciler önemli bilgileri ve diğer işletme ihtiyaçlarını temin edecekleri kurum ve kuruluşlarla yada şahıslarla olan sosyal ağlarını genişletebilirler. Bir diğeri ise pozisyonudur. Girişimciler kendilerini önemli bilgileri temin edecekleri kaynaklara ve diğer ihtiyaçların tedarikçilerine daha yakın olabilecekleri bir sosyal ağ içerisine konumlandırabilirler (Blau, 1977; Burt, 1992; Granovetter, 1973). Sonuncusu ise yapıdır. Sosyal ilişkiler, birçok etkileşim yada ilişki yoluyla girişimci ve diğer kişilerle alakalı olabilirler. Tek taraflı ilişkilerde, girişimciye yada girişimciyle ilişkili her hangi bir kişiyle olan faaliyetler tek çeşit ilişkiyle yerine getirilir. Çoklu bağlantılarda ise birçok konu ve türde ilişki mevcuttur. Sosyal ilişki içinde bulunan kişi ve kurumlar girişimcinin destek grubu içinde çok farklı rollerde olabilirler. Araştırmacılar genel olarak çoklu bağlantıların girişimciliğe katkısı konusunda özel çaba sarf etmektedirler. Literatürde ifade edilen ise, sosyal ağ üyelerinin fırsatları genişleterek ve kullanılabilir kılarak girişimciye katkıda bulduklarıdır (Burt, 1992; Hansen, 2001). Sosyal sermaye yeni kurulan şirketler için önemli bir unsurdur. Yapılan bir araştırmaya göre girişimciler kendi emirleri altında çalışan işçilerden daha yaşlı ve eğitimidirler. Yabancı girişimciler, girişimde bulunacakları ülkelerde firmayı kurmadan önce uzun vakit geçirmektedirler. Yaşları ve gittikleri ülkelerdeki kalış süreleri girişimcilerin sosyal sermaye oluşturmalarını olumlu yönde etkilemektedirler (Hansen, 2001; Portes; Zhou, 1996). Sosyal ağların büyüklüğü, çeşidine bakmaksızın birincil derecedeki yakın ilişkilerin sayısına bağlıdır. Birincil derecedeki yakın ilişkiler, girişimcinin içine düştüğü zor durumlarda yada ihtiyaç hissettiği eksiklik durumlarında ilk olarak iletişim kurduğu kişiler ve kurumlarla olan ilişkileri ifade eder (Renzulli; Aldrich ve Moody, 2000). Bir firmanın kuruluş aşamasında girişimciler temel yetenekler ve ilgi alanları doğrultusunda işletmeye faydalı olabilecek ilişkiler ararlar. Sonuç olarak, girişimcilerin sahip olduğu sosyal ağlar ve ilişki sermayesi onun girişiminde önemli bir başarı faktörü olarak değerlendirilebilir. Bir girişimin planlama aşamasından faaliyete geçtiği süreye kadar har aşamada önemli katkılar sunan beşeri ilişkiler özellikle hatadan kaçınma ve daha doğruyu bulma anlamında ciddi etkiye sahiptir. Sosyal ağların kullanımının günümüz iletişim teknolojileri ile yaygın ve sık hale gelmesi ise girişimciler ile ağ unsurları arasındaki mesafeyi kısaltmakta ve etkileşimi artırmaktadır. İleri araştırmalar için sosyal ağların girişimcilikteki önemine ve etkisine ampirik yöntemlerle katkı sunulabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Ağlar, Girişimcilik, Girişimciler

#### **ABSTRACT**

Scientists researching entrepreneurship state that entrepreneurs integrate business decisions into social structures. Entrepreneur is defined as a person who has work, initiates a business, manages it and takes the risk of investing in an economic sense. This definition also includes the person who took over the management of an existing business (Hansen, 1995; Star and MacMillian, 1990). The concept of social networking is defined as a high confidence-based communication environment in which the entrepreneur is directly or indirectly involved in a social group (Casson, 1997). The social networking concept, first introduced in the 1980s, is one of the instruments that the entrepreneur uses extensively in his/her organizational activities. People are social assets. The social aspect of individual has an important place at every stage of his/her life. The social networks within the organization are also related to the informal dimension of the organization and are vital to the execution of organizational activities. Focusing on analytics of social networks has dictated attention to the relationships between suppliers and entrepreneurs, which are important in establishing the business (Johannisson, 1988; Larson, 1991). The entrepreneur is the person to be tested, the knowledge and skills to conduct the business, and the complex resources to sell the product and service. He/she provides social networks with the support and qualifications he/she needs to have in order to gain access to all kinds of information and distribution channels. The entrepreneur is in contact with the organizations and people interacting with each other. These relationships have a quality that makes the resources of a new firm available and resident in the organization (Hansen, 1995). Social networks are not static, they constitute the social context of businesses and can become dynamic for very different needs (Burt, 1992). Entrepreneurs include their distant and nearby social networks in business decisions to meet their business needs. At the same time, family members of entrepreneurs can also play a critical role, in the context of social networks. Family members

and others can call for support and help in different strategic decisions when setting up a new company in the planning phase. Entrepreneurs need knowledge, capital, talent and skill to operate an enterprise. Some of these sources try to supply other complementary sources of entrepreneurship that they meet (Aldrich and Zimmer, 1986; Cooper, Folta and Woo, 1995, Hansen, 1995). These relationships, which provide significant output for the firm, are the social capital of that enterprise and are also key to entrepreneurial networks (Burt, 1992). Social capital refers to the sources of entrepreneurship that reach the objectives of the enterprise and abstractly in concrete terms (Lin, 1999, Portes, 1999). If social networks serve the entrepreneur's purposes, all of these relationships become social capital (Burt, 1992). Social links are often informal, that's, non-business links. Most of the social relations are from professional networks, from friends to colleagues in the past business environment. Entrepreneurial networks, organizations, firms and every other institution and person who contributes to the establishment phase of the firm (Hansen, 1995). Social networks have many benefits for entrepreneurs. That's the big deal. Entrepreneurs can expand their social networks with institutions and organizations that provide important information and other business needs. The other is the position. Entrepreneurs can position themselves in a social network where they can provide important information and resources that are closer to their suppliers (Blau, 1977, Burt, 1992, Granovetter, 1973). The last is the structure. Social relationships can be related to entrepreneurs and other people through many interactions and relationships. In one-sided relationships, activities with an entrepreneur or any other person associated with the entrepreneur are performed in one kind of relationship. There are many issues and types of relationships in multiple connections. People and organizations involved in social relations can be very different roles within the support group of the entrepreneur. Researchers in general have made particular efforts to contribute to the entrepreneurship of multiple connections. What is expressed in the literature is that social network members have contributed to the development by expanding and making use of opportunities (Burt, 1992; Hansen, 2001). Social capital is an important element for newly established companies. According to a survey, entrepreneurs are older and educated than workers who work under their own orders. Foreign entrepreneurs spend a long time before establishing a company in the countries they will attempt. Their ages and the length of their stay in the country are favorable for entrepreneurs to form social capital (Hansen, 2001; Portes, Zhou, 1996). The size of social networks depends on the number of close associations at the primary level, regardless of the level. The close relationships at the primary level refer to the relationships with the people and institutions that they initially contacted in situations where they felt they needed to be in difficult situations (Alpzulli, Aldrich and Moody, 2000). During the establishment phase of a firm, entrepreneurs seek relationships that can be useful to operate in the direction of their core competencies and interests. As a result, social networks and relationship capital that entrepreneurs possess can be considered as a significant success factor in his/her initiative. Human relations, which offer significant contributions in the long run, from an initiative to the moment it is active, have serious implications, especially in the sense of avoiding mistakes and finding a more accurate way. The widespread and frequent use of social networks with today's communication technologies shortens the distance between entrepreneurs and network elements and increases interaction. For further research, the importance and influence of social networks on entrepreneurship can be contributed empirically.

**Key Words:** Social Networks, Entrepreneurship, Entrepreneurs

## IBBS-3 DÜZEYİNDE FAALİYET GÖSTEREN TİCARET VE SANAYİ ODALARININ ETKİNLİKLERİNİN VERİ ZARFLAMA ANALİZİYLE ÖLÇÜLMESİ

Dr.Öğr. Üyesi Gökçe MANAVGAT  
Toros Üniversitesi İİSBF UTL Bölümü  
gokce.manavgat@toros.edu.tr

Dr.Öğr. Üyesi Ayhan DEMİRCİ  
Toros Üniversitesi İİSBF UTL Bölümü  
ayhan.demirci@toros.edu.tr

### ÖZET

Sanayi faaliyetlerinin gelişmesi bir ülkenin ekonomik büyümesi ve kalkınması için en önemli lokomotiflerinden biridir. Bu faaliyetlerin, kıt kaynakların etkin şekilde kullanılması doğrultusunda yönlendirilmesi ise bu gelişim dinamiğinin önemli bir hedefini oluşturmaktadır. Çünkü kaynakların kıt ve ihtiyaçların sınırsız olması, piyasa ekonomileri açısından büyüme ve refahın tamamen iktisadi etkinliğe yönlendirilmesine neden olmaktadır. Bu kapsamdaki hedeflerin gerçekleştirilmesi ise ülkede kurulacak kurumsal organizasyonların sağlayacağı rekabet gücü geliştirme ve kaynak tahsisini etkin kılmadaki anahtar role bağlıdır. Türkiye’de bu amaca önemli ölçüde katkı sağlayan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), ülke kaynaklarının makro düzeyde etkin kullanımında ve sanayinin gelişim dinamiğine yönelik politika hedefleri bakımından önemli roller üstlenmektedir. TOBB’un ana misyonu da “ekonominin büyümesi ve üyelerinin rekabet güçlerinin artırılması, ülkenin iş ve yatırım ortamının iyileştirilmesi” olarak belirtilmektedir. 1952 yılında bugüne kadar TOBB, yurt genelinde 81 il ve 160 ilçedeki 365 Oda ve Borsaya bağlı 1,5 milyon üyesine hizmet veren ve ülkenin sanayi sektörünün etkin şekilde yönlendirilmesine önemli katkılar vermektedir. Dolayısıyla TOBB’un faaliyetlerindeki etkinliğin izlenmesi ekonomik gelişme açısından önemlidir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmada; çoklu çıktı ve çoklu girdili durumlarda sıklıkla kullanılan çok kriterli karar verme tekniklerinden olan Veri Zarflama Analizi (VZA) yöntemi kullanılarak, 81 ilde (İBBS-3) TOBB’a bağlı faaliyet gösteren Ticaret ve Sanayi Odaları’nın göreceli etkinlikleri 2015-2018 dönemi için ölçülmüştür. Analizde TOBB ve TÜİK resmi internet sitelerinden tüm iller için elde edilebilen; çalışan sayısı, kapasite raporu, girişim sayısı ve ortalama şirket sermayesi verileri kullanılmıştır. Etkinlik ölçümlerinde veri zarflama analizinin BCC modeli, çıktı yönelimli olarak uygulanmıştır. 2015-2018 yılları için yapılan etkinlik analizi sonuçlarına göre; 2015 yılında 13 il (%16), 2016 yılında 15 (%18,5), 2017 yılında 14 (%17,2) ve 2018 yılında 13 (%16) il tam etkinlik skoru elde etmişlerdir. Yüksek etkinlik skoruna sahip illerin yıllara göre istikrarlı, bu açıdan ekonomik direnci yüksek ve özellikle uluslararası düzeyde sanayi ve ticaret hacimlerin gelişmiş olduğu gözlenmiştir. Ayrıca etkin olmayan illerin tam etkin olabilmeleri için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** TOBB, Sanayi ve Ticaret Odaları, Etkinlik, Veri Zarflama Analizi

### ABSTRACT

The development of industrial activities is one of the most significant locomotives for the economic growth and development of a country. Managing these activities towards efficient use of scarce resources constitutes an important goal of this development dynamics. Because the scarce resources and needs are limitless, growth and prosperity in terms of market economies lead to a direct economic efficiency. The realization of these targets depends on the key role in developing competitiveness and resource allocation by the institutional organizations to be established in the country.

The Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey (TOBB) which contribute significantly to this objective in the development of the industry at the macro level and the effective use of national resources plays an important role in terms of policy objectives for the dynamic. It is stress that the main mission of TOBB is “growth of the economy and increasing the competitiveness of its members, improving the business

and investment environment of the country". In 1952, TOBB has served 1.5 million members of 365 Chambers and Commodity Exchanges in 81 provinces and 160 districts throughout the country and contributes significantly to the effective direction of the country's industrial sector. Therefore, monitoring the effectiveness of TOBB in its activities/operations is considerable for economic development.

In this study; Data Envelopment Analysis (DEA), which is one of the multi-criteria decision techniques frequently used in multiple-output and multiple-input situations, has been used to measure the relative effectiveness of the Chambers of Commerce and Industry operating by TOBB in 81 provinces (NUTS-3) for the period of 2015-2018. In the analysis, which can be obtained from TOBB and TURKSTAT official websites for all provinces; The number of employees, capacity report, number of enterprises and average company capital data has been used. In efficiency measures, the BCC model of data envelopment analysis has been applied in output-oriented.

According to the results of the efficiency analysis for 2015-2018; 13 provinces (16%) in 2015, 15 (18.5%) in 2016, 14 (17.2%) in 2017 and 13 (16%) in 2018 achieved full efficient scores. It has been observed that the provinces with high efficiency scores are stable compared to the years, high economic resistance in this respect and developed industrial and trade volumes especially at international level. In addition, suggestions have been made to ensure that inefficient provinces are full efficient.

**Keywords:** TOBB, Chambers of Industry and Commerce, Efficiency, Data Envelopment Analysis

# ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNDE KÜLTÜREL BOYUTLARIN ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM  
Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
yildirimmh@gmail.com

Gözde SUNMAN  
Doktora Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
gozdesunman@gmail.com

## ÖZET

Araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinde belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi, erillik-dişillik, denetim noktaları ve bireycilik-toplumsalcılık kültürel boyutlarının bir rolü olup olmadığını belirlemektir. Nicel araştırma kapsamında, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, İktisat ve Yönetim Bilişim Sistemleri bölümündeki girişimcilik eğitimi almış son sınıf öğrenciler araştırmaya dahil edilmiştir. Toplamda 200 kişiden anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS programı aracılığıyla betimsel istatistikler, Anova, korelasyon ve regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, Aksaray Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi, erillik-dişillik, denetim noktaları ve bireycilik-toplumsalcılık kültürel boyutlarının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Girişimcillik Eğilimi, Kültür, Kültürel Boyutlar.

## ABSTRACT

The main aim of the study is to determine whether the cultural dimensions of avoidance of uncertainty, power distance, masculinity-femininity, checkpoints and individualism-socialism play a role in the entrepreneurship tendencies of university students. With in the content of quantitative research, senior students who received entrepreneurship education in the Department of Business Administration, Political Science and Public Administration, Economics and Management Information Systems of Aksaray University Faculty of Economic and Administrative Sciences were included in the study by using easy sampling method. Data were collected from a total of 200 people using the scale technique. Descriptive statistics, Anova, correlation and regression analysis were used to analyze the data obtained through SPSS program. According to the findings, It was concluded that the cultural dimensions of avoidance of uncertainty, power distance, masculinity-femininity, checkpoints and individualism-socialism were effective on the entrepreneurship tendencies of senior students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Aksaray University.

**Keywords:** Entrepreneurship, Entrepreneurship Tendency, Cultur, Cultural Dimensions.



# ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN OTEL İŞLETME ÇALIŞANLARININ İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Kübra GÜVENÇ  
kubraguvenç.kbgv@gmail.com

## ÖZET

Otel işletmelerindeki yoğun çalışma temposu, karmaşık işleyiş yapıları, sistemin her anında insan ilişkilerinin yoğun olması, yorucu ve uzun çalışma saatleri otel çalışanlarının karşılaştığı önemli zorluklardandır. Yoğun emek harcanan otel yapısı, işgörenleri önemli kılarak çalışma yaşam kalitesine olan ihtiyacı arttırmaktadır. Bu sebeple işgörenlerin işe bağlılıkları ve iş performanslarını arttırmak için çalışma yaşam kalitelerinin artırılması gerekmektedir. Otel işletmelerindeki çalışma ortamının iyileştirilmesi işletmenin hizmet kalitesi için önem taşımaktadır. Turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yüksek düzeyde verimlilik elde edebilmeleri işgörenin çalışma performansı, çalışma koşulları, organizasyon yapısı, sağlık imkanları önem taşımaktadır. Çalışmanın amacını çalışma yaşam kalitesi boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinin araştırılması oluşturmaktadır. Çalışma Mersin ili Resort hotel adı altında faaliyet göstermekte olan oteldeki 264 işgörene yapılmıştır. Elde edilen verilerde, çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan hipotezleri test edebilmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova), korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Veri toplama formunda Sirgy vd. (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Afşar (2011) tarafından yapılan çalışma yaşam kalitesi ölçeği ve Kirkman vd. (1999) tarafından geliştirilen Türkçe çevirisi Çöl (2008) tarafından yapılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşam Kalitesi, İş Performansı, Otel İşletmesi

## ABSTRACT

Busy working pace, complex functioning structures, intense human relationships, and long working hours are among the important challenges faced by hotel employees. The hotel structure, which is heavily worked, makes employees important and increases the need for working quality of life. For this reason, employees need to improve their working life quality in order to increase their commitment to work and job performance. Improving the working environment in hotel businesses is important for the service quality of the business. The employee's work performance, working conditions, organizational structure and health opportunities are important for the enterprises operating in the tourism sector to achieve high level of productivity. The aim of the study was to investigate the effect of working quality of life dimensions on work performance. The research was applied to 264 employees working at Ulu Resort Hotel in Mersin province. One-way analysis of variance (Anova), correlation and regression analysis were used in the data obtained to test the hypotheses prepared for the purpose of the study. In data collection form, Sirgy et al. (2001) the study quality of life scale developed by and adapted to Turkish by Afşar (2011) together with Kirkman et al. (1999) the Turkish translation developed by used the work performance scale done by Çöl (2008). The data obtained were examined through the SPSS program.

**Key Words:** Quality Of Working Life, Business Performance, Hotel Management

# SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI (STK) LİDERLERİNİN ÜYELER TARAFINDAN İŞİ VE KİŞİYİ DİKKATE ALMA BOYUTLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: MERSİN İLİNDE BİR UYGULAMA

Öğr. Gör. Adil İBİN  
Mersin Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nilay KÖLEOĞLU  
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

## ÖZET

Liderlik ve sivil toplum kuruluşları içerisinde bulunduğumuz zaman diliminde oldukça önem arz etmektedir. Liderlik, insanlık tarihinin başlangıcından günümüze değerini katlayarak sürdürü gelmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının da, farklı bir takım gruplar içerisinde yer alan toplum üyelerinin sorunlarının belirlenip çözüme kavuşturulmasında ve toplumsal bütünlüğün sağlanmasında önemli roller üstlenmesi bu yapıların önemini ortaya koymaktadır. Sivil toplum kuruluşları ve liderlik arasındaki bağlamın ortaya konulması amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

STK üyelerinin “kişiyi dikkate alma” ve “iş dikkate alma” boyutlarını göz önünde bulundurarak STK liderlerini değerlendirmişlerdir. Üyelerin medeni durum, üyelik süresi, yaş, eğitim durumu gibi özelliklerin değerlendirmeye etkisi ölçülmüştür. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. STK üyeleriyle yüz yüze ve e-mail aracılığıyla anket çalışması yapılmıştır. Dört yüz anketten iki yüz kırk dört adet anket analiz için eksiksiz bulunmuştur. Araştırma sonucunda üyelerin demografik özelliklerinin, STK liderlerinin “kişiyi dikkate alma” ve “iş dikkate alma” boyutlarının değerlendirilmesinde bir etkisi görülmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, iş dikkate alma boyutu, kişiyi dikkate alma boyutu, sivil toplum kuruluşları.

# ÇALIŞANLARIN STRATEJİK DÜŞÜNME DÜZEYLERİNİN DEĞİŞİME KARŞI TUTUMLARINA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM  
Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
yildirimmh@gmail.com

Ayşenur BATUR  
Yüksek Lisans Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

## ÖZET

Günümüzde örgütler oldukça yoğun bir rekabet ortamında yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bu yoğun rekabet ortamı yalnızca yöneticilerin değil aynı zamanda çalışanların da farklı bakış açılarıyla bakabilmelerini ve değişime olabildiğince hızlı adapte olmalarını gerektirmektedir. Bu çalışmada, çalışanların stratejik düşünme düzeylerinin değişime karşı tutumlarına etkisi araştırılmaktadır. Kavramsal olarak stratejik düşünme, rakibin hamlelerini tahmin ederek rakibe üstün gelmeye çalışmaktır. Değişim ise bir şeyi bir konumdan başka bir konuma getirmeyi ifade etmektedir. Değişim zorunlu olsa da değişime karşı direnç kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bu araştırma ile günümüz teknoloji çağında yaşanan değişimlere çalışanların tutumunu, çalışanların stratejik düşünme düzeyinin ne derecede etkilediğine ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmada çalışanların stratejik düşünme düzeylerinin belirlenmesi için; Pisapia, Guerra ve Semmel (2005)'in oluşturduğu ve Yeşilkaya (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan "Stratejik Düşünme Yeteneği" ölçeği ve çalışanların değişime karşı tutumlarının belirlenmesi için; Seren (2005) "Değişime Karşı Tutum Ölçeği" kullanılarak Aksaray ilinin Organize Sanayi Bölgesinde çalışanlardan ölçekler kullanılarak veriler toplanacaktır. Veri toplama işlemi devam etmektedir. Veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Stratejik Düşünme, Değişim, Değişime Karşı Tutum

## GİRİŞİMCİ LİDERLİĞİN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ

Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ  
Toros Üniversitesi İİBF  
mustafa.bekmezci@toros.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN  
Mersin Üniversitesi Silifke MYO  
msaygin@mersin.edu.tr

### ÖZET

Günümüzde işletmeler arasında yoğun bir rekabet ortamı bulunmaktadır. Varlığını sürdürmek isteyen işletmelerin farklılaşması bir zorunluluk haline gelmiştir. Farklılaşma kavramı ise yenilikçilik yeteneği ve risk alabilme kapasitesiyle doğru orantılıdır. Buna göre, yeni fikirlerin ürüne veya hizmete çevrilmesi, pazara sunulması amacıyla ticari bir teşebbüs kurmak ya da değer zincirine katkı sağlamak girişimcilik olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla girişimciliğin temelinde risk alma ve yenilikçilik bulunmaktadır. Girişimci ise pazarda bir fırsatı gören ve bu fırsatı değerlendirmek üzere örgüt kuran kişidir. Örgüt kurulduktan sonra örgütün kuruluş amacını gerçekleştirmek için liderlik yapmak ise girişimci liderlik kavramına işaret etmektedir. Kısacası girişimci lider, yeni bir örgüt kuruncaya kadar girişimci, örgüt kurulduktan sonra ise liderin kendisidir. Birçok girişimcinin başarısız olmasının en önemli nedeni örgütte liderlik misyonunun ihmal edilmesinden kaynaklanmaktadır. Girişimci liderlik, çalıştığı kişileri girişimci olarak düşünme ve bu düşünceye uygun hareket etme sürecidir. Girişimci liderliğin davranışsal boyutları arasında yenilikçilik, proaktiflik, risk almak, özerlik ve sosyal ağları genişletmek sayılabilmektedir. Bu bağlamda, girişimci liderliğin bireysel performansı artıracağı değerlendirilmiştir. Araştırmada, örgütlerin başarısını önemli derecede etkileyen güncel liderlik yaklaşımlarından girişimci liderliğin bireysel performansa etkisi araştırılmıştır. Basit tesadüfi örneklem yönteminin tercih edildiği araştırmanın katılımcılarını Mersin ilinde faaliyet gösteren lojistik sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde katılımcıların girişimci liderlik özelliklerini ölçmek için Renko ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen, tek boyuttan ve 8 sorudan oluşan "Girişimci Liderlik" ölçeği, bireysel performansı ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, Çöl (2008) ile Çalışkan ve Akkoç (2012) tarafından kullanılan tek boyuttan ve 4 sorudan oluşan "Performans Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verileri birebir görüşme yöntemiyle anket formu vasıtasıyla elde edilmiş ve SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın tek bir ilde ve yalnızca lojistik sektörde yapılmış olması en önemli kısıt olarak ortaya çıkmaktadır. Farklı örneklem ve veri toplama yöntemleriyle gerçekleştirilecek ileriki çalışmaların farklı sonuçlara ulaşabileceği öngörülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Girişimci Liderlik, Bireysel Performans

# ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM  
Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
yildirimmh@gmail.com

Sema ARSLAN  
Yüksek Lisans Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
semaarslan198806@gmail.com

## ÖZET

Bireylerin içinde bulunduğu örgüte karşı sergilediği olumsuz tutumları ifade eden örgütsel sinizm, beraberinde personelin iş yaşamındaki birçok faktörü de çeşitli yönlerden etkilemektedir. Bu faktörlerden bir tanesi personelin çalışma saatleri içerisinde işyeri cihazları ayrıca kendi akıllı cihazları üzerinden çalıştığı kurumun internetini kişisel amaçlarına yönelik kullanması olarak tanımlanan sanal kaytarmadır. Bir diğer faktör ise personelin işini sevmesi, işine olan bağlılığı ve işe kendini vermesi olarak tanımlanabilecek iş tatminidir. Bu çalışmada, örgütsel sinizmin etkilerinin en belirgin sonuçlar doğuracağı etkenlerden bir tanesinin iş tatmini olacağı ve aynı zamanda örgütsel sinizmin bireyi sanal kaytarmaya iteceği düşüncesinden yola çıkılmış ve örgütsel sinizm ile bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amacıyla Minnesota iş doyum ölçeği, sanal kaytarma ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak Aksaray'da faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanlara uygulanacaktır. Veri toplama devam etmekte olup, elde edilecek veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilecek olup çalışmada örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma, İş Tatmini

# ÖRGÜTSEL ADALETSİZLİK ALGISININ SANAL KAYTARMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM  
Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
yildirimmh@gmail.com

Hakan KATMAN  
Yüksek Lisans Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
hakankatman@gmail.com

## ÖZET

Bu çalışmada, örgütsel adaletsizlik algısının sanal kaytarma ve bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde rolünün olup olmadığı ele alınmaktadır. Örgütsel adaletsizlik; çalışanların iş yerinde uğradıkları adaletsizliği nasıl algıladıkları ve bunun akabinde algılanan adaletsizliğin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyetini nasıl tetiklediği araştırılmaktadır. Bireylerin iş yerinde çalışma arkadaşları arasında yaptıkları gözlem ve kıyaslamalar sonucunda kendisine üst yönetimce adaletsiz yaklaşıldığı kanaatine varıldığı durumlarda; mutsuzlaşma, yalnızlaşma, işe adapte olmakta güçlük çekme, iş saatleri içerisinde çalıştığı kurumun internet ağ bağlantısı ve teknolojik ekipmanlarını kendi kişisel amaçlarına yönelik kullanma girişimlerinde bulunarak sanal kaytarma faaliyetini gerçekleştirmektedirler. Bu tür yaklaşımlar örgütler içinde ciddi sorun oluşturabilmektedir. Yapılan alan yazın taramasında ise örgütsel adaletsizliğin çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen unsurların başında geldiği tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel adaletsizlik etkilerinin bireyi sanal kaytarma ve işten ayrılmaya iteceği algısından yola çıkılarak örgütsel adaletsizliğin bu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi için Niehoff ve Moorman Adalet Ölçeği, İAN İşten Ayrılma Ölçeği ve Sanal Kaytarma Ölçekleri kullanılarak Aksaray İlinde özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde uygulanacaktır. Veri toplama işlemi devam etmekte olup, elde edilecek veriler SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmesiyle birlikte çalışmada örgütsel adaletsizlik ile sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi hedeflenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adaletsizlik, Sanal Kaytarma, İş Tatmini

## MANTAR YÖNETİMİN ÖZEL HASTANELERDEKİ VARLIĞININ SORGULANMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA – AKSARAY ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Halit YILDIRIM  
Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
yildirimmh@gmail.com

Hasan Yasin ŞAHİNER  
Yüksek Lisans Öğrencisi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
hysahiner@hotmail.com.tr

### ÖZET

Mantar Yönetimi, adını mantar yetiştiriciliğinden alan, son zamanlarda araştırmalara konu olmuş bir yönetim şeklidir. Mantarların karanlık bir ortamda bırakılmasına ve yetişebilmesi için mantarlara sadece ihtiyacı olacak besinlerin verilmesine atıfla geliştirilen bu yöntemde yöneticiler, kendisine bağlı çalışanlara sadece onların bilmesi gereken bilgileri ve ortamı onlara sunarak görevlerini yerine getirmelerini ve sonuca ulaşmalarını hedeflemektedir. Araştırmanın ilk bölümünü mantar yönetimine dair literatür tanımları oluşturacaktır. Araştırmayı Aksaray ilinde hizmet veren özel sağlık kurumlarında gerçekleştirecek olup çalışanların mantar yönetime maruz kalıp kalmadıkları, yaş, cinsiyet, çalıştığı birim gibi faktörlere bağlı olarak ne derecede mantar yönetiminden etkilendikleri sonucuna ulaşılmaya çalışılacaktır. Araştırma boyunca çalışanlara Nihan Birincioğlu ve Erol Tekin'in geliştirdiği Mantar Yönetim Ölçeği uygulanacak olup çıkan sonuçlar SPSS paket programı kullanılarak analiz edilecektir. Son olarak ise çalışanların mantar yönetimden etkilenip etkilenmedikleri, yaş aralığı, çalıştığı birim, cinsiyet gibi faktörlerin mantar yönetime ne derece maruz kaldıkları tartışılacak olup daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırması yapılarak araştırma sonuca bağlanacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Mantar Yönetim, Özel Hastane, Tek Taraflı İletişim, Bilgi Asimetrisi

# TOROS ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet SAYGIN  
Mersin Üniversitesi Silifke MYO  
msaygin@mersin.edu.tr

Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ  
Toros Üniversitesi İİBF  
mustafa.bekmezci@toros.edu.tr

## ÖZET

Üniversiteler, toplumsal yönlendirme ve kitlesel harekete geçirme potansiyeli oldukça yüksek olan yükseköğretim kurumlarıdır. Nitelikli iş gücünün ortaya çıkmasında büyük rol sahibi olan üniversiteler, hedef kitlesi olan toplumun genelini akademik, sosyal ve kültürel olarak etkilemekte ve gelişimin değişimle beraber öncüsü olmaktadır. Tüm dünyada işletmeleri etkilediği gibi yükseköğretim kurumlarını da etkileyen rekabetçilik olgusu üniversitelerin girişimciliğe verdikleri önem derecesinde farklılaşmalarına olanak sağlamaktadır. İçinde yeniliği barındıran farklılaşmanın bir gereği olarak girişimciliğin üniversitelerde temel faaliyet alanı olarak belirlenmesi ve bu doğrultuda çaba sarf edilmesi ise başlıca dikkat edilmesi gereken hususlar arasındadır. Risk alabilmek, görülmeyeni görmek ve cesareti gerektiren girişimcilik sayesinde bazı toplumlar daha etkin olabilmektedir. Hemen her alanda kullanılmaya başlanan girişimcilik kavramı toplumsal refahın ve istihdamın artmasında kilit öneme sahiptir. Girişimciliğin ihmal edildiği bir toplumda sosyo-ekonomik kalkınma ve milli gelirin artışından bahsetmek olanaksız hale gelmektedir. Dolayısıyla, yükseköğretim kurumlarında öğrenimlerini sürdüren öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi bu bağlamda önem taşımaktadır. Araştırmada asıl amaçlanan Toros Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimleri belirlenmesidir. Ayrıca, katılımcılara ait sosyo-demografik değişkenler ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Veriler anket formu vasıtasıyla basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak elde edilmiş ve SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların kapsamlı sosyo-demografik özellikleri sorgulanmış ve girişimcilik eğilimleri belirlenmek için Yılmaz ve Sünbül (2009) tarafından geliştirilen girişimcilik düzey belirleme ölçeğinden yararlanılmıştır. Giderek tematik alanlara doğru odaklanan kurum ve kuruluşların başında gelen üniversitelerde girişimcilik kavramının algılanmasına yönelik her çalışmanın anlam taşıdığı öngörülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimcilik, Girişimcilik Eğilimi, Toros Üniversitesi



## KOORDİNASYON TOPLANTISI: "STRATEJİK MOMENTUM"

### SONUÇ RAPORU

**Moderatör: Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK** – *Toros Üniversitesi Rektörü*

**Katılımcılar:** TOBB Oda-Borsa Yönetim Kurulu Bşk. / Meclis Başkanları / Üyeleri

3-5 Ekim 2019 tarihlerinde, Ulu Resort Hotel/Mersin'de yapılan II.Liderlik Akademisi kapsamında, saat 18:00'deki Koordinasyon Toplantısı'nda, Moderatör Prof.Dr.Haluk Korkmazyürek moderatörlüğünde, "**STRATEJİK MOMENTUM**" konusunda bir oturum düzenlenmiştir. Oturuma, çalışmaya katılan tüm oda ve borsa başkanları ile bu kuruluşların meclis başkanları ve üyeleri katılmıştır.

Oturumda önce, Prof. Dr. Korkmazyürek tarafından, stratejik momentum kavramının stratejik yönetim açısından rolü ve önemine ilişkin bilgi sunumu yapılmış ve takiben konu hakkında görüşme açılmıştır.

Prof. Dr. Korkmazyürek, sunumunda stratejik momentum kavramı bağlamında, stratejik yönetimden beklenenin, işletmenin geleceğini şekillendirme çabası doğrultusunda, işletmeye bir hareket kazandırması ve bu hareket enerjisini en azından belirlenen bir zaman perspektifi için devam ettirebilmesi olduğuna ve buna bağlı olarak, stratejik yönetimin, öncelikle bu hareket enerjisini kazandıracak ve aynı zamanda da bu enerjiyi devam ettirecek kararların alınmasını sağlamaktan sorumlu bir süreçler bütünü olarak da görülebileceğine dikkat çekmiştir.

Stratejik momentum belirli bir stratejik kararın ve bu kararın uygulanmasına yönelik tüm örgütsel davranışların sürdürülmesine yönelik olarak üst ve orta düzey yönetimlerin kararlı ve ısrarlı bir tutum içinde olması olarak ifade edilebilir. Literatürde, stratejik momentumu oluşturan (1) stratejik planın hazırlanması sürecinde çalışanların aktif olarak yer alması ve bilgi sahibi olması (2) çalışanların, görev ve sorumluluk alanları içinde kalan konularda, planın uygulanması için gerekli kaynakların kullanımında yetkili olması, çalışanların güçlendirilmesi ve (3) çalışanların, planın gerçekleşmesine kendilerini adanmaları olarak ifade edilen üç temel faktörden bahsedilmektedir. Stratejik momentumun zaman içinde devam ettirilmesi de önemli bir konu olarak gündeme getirilmiştir. Momentumu devam ettirebilmenin temel faktörleri olarak, aşağıdaki hususlar üzerinde durulmuştur:

- Amaçların ve belirlenen stratejinin gözden geçirilmesi,
- Başlangıçtaki stratejiyi belirleyen fikri bağlamın aksi yönünde oluşabilecek "geri beslemelerin" dikkate alınmasını ve endüstrideki diğer oyunculardan, yatırımcılardan, analizcilerden ve özellikle de çalışanlardan gelecek olan "geri beslemeleri" kapsayan geri besleme,
- Mükemmelle ulaşmak gibi ütöpik bir hedef yerine artırımsal ama sürekli iyileştirmenin çok daha etkin bir "hız koruma" aracı olacağını ifade eden sürekli iyileştirme,
- Eski ve köklü alışkanlıkları olan şirketlerin, bazı durumlarda değişim gerektiren stratejik momentum çabalarına nasıl uyum sağlayacağına dikkat çeken kurumsal alışkanlıklar,
- Stratejik momentumu korumanın en etkin yolu, güçlü bir liderlik ve liderin vizyonunu paylaşan özenle oluşturulmuş küçük bir grubun uygulamada lidere sürekli desteğini sağlamayı ifade eden liderlik.

Bu konuların sunumunu takiben stratejik momentum oluşturma ve devam ettirme konusunda oturuma katılanlar arasında görüşme açılmıştır. Vizyon belirleme ve süreçlere liderlik etme konusunda hemen hemen tüm katılımcılar, kurumsal olarak yeterli olduklarını ve benzer tutum ve davranışlar içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, özellikle momentumun korunması sürecinde karşılaşılan başlıca sorunlar olarak aşağıdaki konular gündeme getirilmiş ve tartışılmıştır;

- Bilgi paylaşımındaki yetersizlikler, geri besleme süreçlerinin yeterince etkin çalışmaması, kendini adama konusunda karşılaşılan olumsuzluklar, birimlerin koordineli çalışmalarındaki aksaklıklar ve çalışanların motivasyon eksiklikleri...