



ISSN: 2587 – 0785

Journal of Management, Economics and Marketing Research

YÖNETİM, EKONOMİ VE PAZARLAMA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Cilt	Volume	9
Sayı	Issue	4
Yıl	Year	2025

YÖNETİM, EKONOMİ VE PAZARLAMA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

JOURNAL OF MANAGEMENT, ECONOMIC AND MARKETING
RESEARCH

2025, Cilt.9, Sayı.4

BAŞ EDITÖR

Prof. Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi, editor@yepad.org

Telefon: +90 312 485 1460

TÜRKÇE DİL EDITÖRÜ

Prof. Dr. İhsan Kalender

İNGİLİZCE DİL EDITÖRÜ

Rabia Bölükbaş

EDITÖRLER/EDITORS IN CHIEF

Alp POLAT, Ph.D, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bankacılık ve Finans, alp.polat@bilecik.edu.tr

Atılhan NAKTİYOK, Ph.D, Atatürk Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, anakti@atauni.edu.tr

Alptekin SÖKMEN, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, alptekin.sokmen@hbm.edu.tr

Ana Paula LOPES, Ph.D, Porto Politeknik Enstitüsü, İstatistik, aplopes@iscap.ipp.pt Ayşe Nevin SERT, Ph.D, Selçuk Üniversitesi, Turizm, nevinsert@gmail.com

Barış DEMİRCİ, Ph.D, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm, bdemirci@ogu.edu.tr

Burak KESKİN, Ph.D, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sayısal Yöntemler, burakkesin@karetkin.edu.tr

Burhan ÇİL, Ph.D, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Araştırma Yöntemleri, bcil@gelisim.edu.tr

Emine Çına BAL, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Muhasebe ve Finansman, emine.cina@hbm.edu.tr

Kurtuluş KARAMUSTAFA, Ph.D, Erciyes Üniversitesi, Turizm, karamustafa@erciyes.edu.tr

Mehmet BAŞ, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Pazarlama, mbas@gazi.edu.tr

Mithat ÜNER, Ph.D, Atılım Üniversitesi, Uluslararası İşletmecilik, mithatuner@atilim.edu.tr

Murat ATAN, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ekonometri, atan@gazi.edu.tr

Oktay EMİR, Ph.D, Anadolu Üniversitesi, Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler, oktayemir@anadolu.edu.tr

Ömer ALKAN, Ph.D, Atatürk Üniversitesi, Ekonometri, oalkan@ataturk.edu.tr

Sedat YÜKSEL, Ph.D, College of Applied Science, Pazarlama, sedatyuksel@gmail.com

Sibel MEHTER AYKIN, Akdeniz Üniversitesi, İktisat, sibelaykin@akdeniz.edu.tr

Umut AVCI, Ph.D, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, aumut@mu.edu.tr

YAYIN KURULU

Ahmet UŞAKLI, Ph.D, Boğaziçi Üniversitesi, ahmet.usakli@boun.edu.tr

Behçet Yalın ÖZKARA, Ph.D, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, bozkara@ogu.edu.tr

Gözde TÜRKTARHAN, Ph.D, University of South Florida, gozdeturktarhan@gmail.com

İrfan YAZICIOĞLU, Ph.D, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, irfan.yazicioglu@hbv.edu.tr

Kurtuluş KARAMUSTAFA, Ph.D, Erciyes Üniversitesi, karamustafa@erciyes.edu.tr

M. Mithat ÜNER, Ph.D, Atılım Üniversitesi, mithatuner@atilim.edu.tr

Osman ÇULHA, Ph.D, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, culhaosman@gmail.com

Soner GÖKTEN, Ph. D, Başkent Üniversitesi, sgokten@baskent.edu.tr

Zeynep ASLAN, Ph.D, Adnan Menderes Üniversitesi, zeynep.aslan@adu.edu.tr

TÜRKÇE DİL EDITÖRÜ

Prof. Dr. İhsan KALANDER

İNGİLİZCE DİL EDITÖRÜ

Rabia BÖLÜKBAŞ

ODAK VE KAPSAM

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama alanındaki profesyonellere akademik katkı sağlayan, sektörel uygulamalara katkı sağlayan teorik ve uygulama arasında köprü olan, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama alanlarında ulusal ve uluslararası karşılaştırmaları inceleyen eserler yer almaktadır.

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisinin yayın kapsamında;

- İşletme bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Kamu yönetimi bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Muhasebe ve Finansman bilim dalını temel alan çalışmalar,
- İktisat bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Ekonometri bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Maliye bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Uluslararası ticaret bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Hastane işletmeciliği bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Turizm işletmeciliği bilim dalını temel alan çalışmalar,
- Yönetim bilişim sistemleri bilim dalını temel alan çalışmalar yer almaktadır.

YAYIN SIKLIĞI

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi elektronik ortamda yayın yapan hakemli bir dergidir. Üç aylık yayın yapan dergide yılda 4 sayı yayınlanmaktadır.

YAYIN DİLİ

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi Türkçe ve İngilizce olarak yayın yapmaktadır.

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Ali YAYLI, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, ali.yayli@hbv.edu.tr

Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, alptekin.sokmen@kastamonu.edu.tr

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, belgin.aydintan@hbv.edu.tr

Prof. Dr. Güler SAĞLAM ARI, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, güler.saglam@hbv.edu.tr

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ, İstanbul Gelişim Üniversitesi, igumus@gelisim.edu.tr

Prof. Dr. Kurtuluş KARAMUSTAFA, Erciyes Üniversitesi, karamustafa@erciyes.edu.tr

Prof. Dr. Mazlina Abdul Majid, Malaysia Pahang University, mazlina@ump.edu.my

Prof. Dr. Mithat ÜNER, Atılım Üniversitesi, mithatuner@atilim.edu.tr

Prof. Dr. Ruziye COP, İzzet Baysal Üniversitesi, cop_r@ibu.edu.tr

Prof. Dr. Sibel MEHTER AYKIN, Akdeniz Üniversitesi, sibelaykin@akdeniz.edu.tr

Prof. Dr. Zeynep ASLAN, Adnan Menderes Üniversitesi, zeynep.aslan@adu.edu.tr

Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, caktepe@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Erdal ŞEN, İstanbul Aydın Üniversitesi, erdals@aydin.edu.tr

Doç. Dr. Evren GÜÇER, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, evrengucer@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Hakan Koç, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, hakan.koc@hbv.edu.tr

Doç. Dr. Hatice Anıl DEĞERMEN, İstanbul Üniversitesi, degermen@istanbul.edu.tr

Doç. Dr. Kadri Gökhan YILMAZ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, g.yilmaz@hbv.edu.tr

Doç. Dr. Lütfi BUYRUK, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, buyruk@nevsehir.edu.tr

Doç. Dr. Mehmet BAŞ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, mbas@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Metehan TOLON, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, metehan@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Nuray TOSUNOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, nguneri@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Seyhan ÇİL, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, seyhanc@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Ümit SORMAZ, Necmettin Erbakan Üniversitesi, usormaz@konya.edu.tr

Doç. Dr. Yasin KELEŞ, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, yasinkeles55@yahoo.com

Doç. Dr. Yunus Emre TAŞGİT, Düzce Üniversitesi, yunusemretassgit@duzce.edu.tr

Doç. Dr. Selma KALYONCUOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, selmakalyoncu@gazi.edu.tr

Doç. Dr. Alper İŞİN, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, alperisin86@hotmail.com

Doç. Dr. Serkan Bertan, Pamukkale Üniversitesi, sbertan@pau.edu.tr

Doç. Dr. Barış DEMİRCİ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, bdemirci@ogu.edu.tr

Doç. Dr. Alev SÖKMEN, Kastamonu Üniversitesi, alev@kastamonu.edu.tr

Doç. Dr. Gül ERKOL BAYRAM, Sinop Üniversitesi, gulerkol@sinop.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Uşaklı, Boğaziçi Üniversitesi, ahmet.usakli@boun.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet YARIŞ, Mardin Artuklu Üniversitesi, ahmetyaris@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Ali Turan BAYRAM, Sinop Üniversitesi, alibayram@sinop.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Alper BOZKURT, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, abozkurt@adanabtu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ayşen SEYMEN ÇAKAR, Anadolu Üniversitesi, aysenseymencakar@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Betül YÜCEDURAL, Anadolu Üniversitesi, byuce@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Cemal ÖZTÜRK, Bitlis Eren Üniversitesi, cozturk@beu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KARAÇAR, Sinop Üniversitesi, ekaracar@sinop.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Harun DOĞAN, Akdeniz Üniversitesi, harundogan@akdeniz.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Mert PASLI, Giresun Üniversitesi, gmert.pasli@giresun.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi S. Emre DİLEK, Batman Üniversitesi, s.emre.d@hotmail.com

Dr. Öğr. Üyesi, Tufan ÇAKIR, Anadolu Üniversitesi, tcakir@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ozan ÇATIR, Uşak Üniversitesi, ozan.catir@usak.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Üzeyir KEMENT, Bingöl Üniversitesi, ukement@bingol.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ÖZTÜRK, Çankırı Karatekin Üniversitesi, yakupozturk@karatekin.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Zekeriya Emre DURAL, İstanbul Üniversitesi, zerkal@istanbul.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Zeki YÜKSEKBİLGİLİ, Nişantaşı Üniversitesi, zeki.yuksekbilgili@nisantasi.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Cansev Özdemir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, caozdemir@ogu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi İsmail Çalık, Gümüşhane Üniversitesi, ismailcalik29@gmail.com

Dr. Cemal Ersin SİLİK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, cemal.silik@hbv.edu.tr

Dr. Filiz Özlem ÇETİNKAYA, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, filyozum@gmail.com

Dr. Gökhan KENEK, Gümüşhane Üniversitesi, kenekgokhan@gmail.com

Dr. Gözde TÜRKTARHAN, University of South Florida, gozdeturktarhan@gmail.com

Dr. Seda ÖZDEMİR AKGÜL, Selçuk Üniversitesi, sedaozdemir8@gmail.com

Dr. Yasin Emre OĞUZ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, yeoguz@ogu.edu.tr

Dr. Ayşe Şahin, Akdeniz Üniversitesi, asahin@akdeniz.edu.tr

Dr. Esra Özata, Hitit Üniversitesi, eozata@hitit.edu.tr

Dr. Eda ALPHAN, Akdeniz Üniversitesi, ealphan@akdeniz.edu.tr

Dr. Yasemin GEDİK, Beykent Üniversitesi, dr.yasemingedik@hotmail.com

Dr. Gizem Sultan KAMAN, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, gssarikaya@ogu.edu.tr

Dr. Merve ONUR, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, merveonur@osmaniye.edu.tr

YÖNETİM, EKONOMİ VE PAZARLAMA ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

JOURNAL OF MANAGEMENT, ECONOMIC AND MARKETING
RESEARCH

2025, Cilt.9, Sayı.4

Araştırma Makalesi

Borsa İstanbul Otomotiv Sektöründe Finansal Performansın TOPSIS Yöntemiyle Değerlendirilmesi: 2020-2024 Dönem Analizi (Evaluating the Financial Performance of Borsa Istanbul Automotive Firms Using the TOPSIS Method: Evidence from the 2020–2024 Period)

Sinan GÜLENÇER

Ss: 152-166

Araştırma Makalesi

Oyun Kültüründen Turizm Deneyimine: Espor Seyahatlerine Katılımın Belirleyicileri (From Gaming Culture to Tourism Experience: Determinants of Participation in Esports Travel)

Caner YENİSOY ve Ece KONAKLIOĞLU

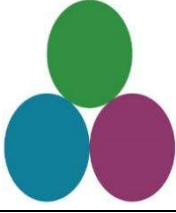
Ss: 167-187

Araştırma Makalesi

İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Düzeyine Etkisi: Turizm İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme (The Effect of Work Stress on Work-Family Conflict and Happiness Level: A Study on Tourism Business Employees)

Selahattin ÇAKMAK ve Hakan KOÇ

Ss: 188-209.



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2025, 9(4): 152-166

DOI: 10.21325/jotags.2025.1173

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Borsa İstanbul Otomotiv Sektöründe Finansal Performansın TOPSIS Yöntemiyle Değerlendirilmesi: 2020–2024 Dönemi Analizi

Dr.Öğr.Üyesi Sinan Gülençer, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, e-posta:

sinang@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-7406-1023](https://orcid.org/0000-0001-7406-1023)

Öz

Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul’da (BIST) işlem gören otomotiv sektörü işletmelerinin finansal performanslarını çok kriterli karar verme yöntemlerinden TOPSIS ile karşılaştırmalı olarak analiz etmektir. Çalışmanın örneklemini, BIST’te faaliyet gösteren sekiz otomotiv şirketinden (ASUZU, DOAS, FROTO, KARSN, OTKAR, TMSN, TOASO, TTRAK) oluşmakta ve 2020–2024 yılları arasındaki yıllık finansal tabloları kapsamaktadır. Finansal performansın ölçümünde kullanılan likidite, mali yapı, faaliyet ve kârlılık oranlarından oluşan kriter seti ve eşit ağırlıklandırma yapısı, otomotiv sektörü üzerine yapılan TOPSIS uygulamalarından biri olan Kendirli ve Yıldırım (2022) çalışmasında sunulan tablo esas alınarak uyarlanmıştır. Elde edilen TOPSIS skorlarına göre incelenen dönemde özellikle TTRAK, DOAS, FROTO ve TOASO’nun yüksek ve istikrarlı performans sergilediği; KARSN ve OTKAR’ın ise çoğu yılda alt sıralarda yer aldığı tespit edilmiştir. Bulgular, otomotiv sektöründe finansal performansın kârlılık göstergeleriyle değil, borçlanma yapısı ve varlıkların etkin kullanımını yansıtan oranlarla birlikte, çok kriterli bir çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

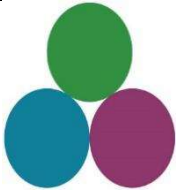
Anahtar Kelimeler: Finansal performans, TOPSIS, çok kriterli karar verme, otomotiv sektörü, Borsa İstanbul.

Makale Gönderme Tarihi: 07.10.2025

Makale Kabul Tarihi: 11.12.2025

Önerilen Atıf: Gülençer, S. (2025). Borsa İstanbul Otomotiv Sektöründe Finansal Performansın TOPSIS Yöntemiyle Değerlendirilmesi: 2020–2024 Dönemi Analizi, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 152-166.

© 2025 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



RESEARCH PAPER

Evaluating the Financial Performance of Borsa Istanbul Automotive Firms Using the TOPSIS Method: Evidence from the 2020–2024 Period

Assistant Professor Dr. Sinan Gülençer, Eskişehir Osmangazi University, School of Health Services Vocational College, e-mail: sinang@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-7406-1023](https://orcid.org/0000-0001-7406-1023)

Abstract

The aim of this study is to analyse and compare the financial performance of automotive firms listed on Borsa Istanbul (BIST) by using the TOPSIS method. The sample consists of eight automotive companies (ASUZU, DOAS, FROTO, KARSN, OTKAR, TMSN, TOASO, TTRAK) and covers annual financial statements for the period 2020–2024. The set of liquidity, capital structure, activity and profitability ratios employed as evaluation criteria, as well as the equal weighting scheme, was adapted the table proposed for the automotive sector by Kendirli and Yıldırım (2022). The TOPSIS scores indicate that TTRAK, DOAS, FROTO and TOASO exhibit relatively high and stable performance throughout the period, whereas KARSN and OTKAR are mostly positioned in the lower ranks. Overall, the findings highlight that financial performance in the automotive industry should be evaluated within a multi-criteria framework in which profitability is considered jointly with leverage structure and the efficient utilisation of assets.

Keyword: Financial performance, TOPSIS, multi-criteria decision making, automotive sector, Borsa Istanbul.

Received: 07.10.2025

Accepted: 11.12.2025

Suggested Citation: Gülençer, S. (2025). Evaluating the Financial Performance of Borsa Istanbul Automotive Firms Using the TOPSIS Method: Evidence from the 2020–2024 Period. *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 9(4), 152-166

© 2025 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Küresel ölçekte rekabet baskısının yoğun olduğu sektörlerin başında otomotiv sanayi gelmektedir. Yüksek sabit maliyet yapısı, yoğun sermaye gereksinimi, ileri teknoloji kullanımı, geniş tedarik zincirleri ve istihdama sağladığı katkı nedeniyle otomotiv sektörü, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomiler için stratejik bir konuma sahiptir. Türkiye’de otomotiv sanayi, imalat sanayi katma değeri, ihracat geliri ve istihdam içindeki payı dikkate alındığında ekonominin lokomotif sektörlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Sektörün, özellikle döviz kazandırıcı faaliyetler ve yan sanayi ile birlikte değerlendirildiğinde makroekonomik istikrar, cari denge ve büyüme dinamikleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir. Bu çerçevede, Borsa İstanbul’da (BIST) işlem gören otomotiv şirketlerinin finansal performansının objektif ve karşılaştırılabilir biçimde ölçülmesi, hem yatırımcılar hem yöneticiler hem de düzenleyici kurumlar açısından kritik bir önem taşımaktadır.

Finansal performansın doğru ve tutarlı şekilde ölçülmesi, şirketlerin kârlılık, likidite, faaliyet etkinliği ve sermaye yapısına ilişkin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine, böylece stratejik karar süreçlerinin daha sağlıklı yürütülmesine katkı sunar. Özellikle borsada işlem gören şirketler söz konusu olduğunda, finansal performans aynı zamanda yatırımcı güveni, piyasa değeri ve sermaye maliyeti üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Otomotiv sektörü gibi döngüsel nitelik gösteren ve küresel krizlerden hızlı etkilenebilen sektörlerde finansal performansın düzenli aralıklarla izlenmesi, olası finansal sıkıntıların erken teşhisi açısından da önemlidir. Bu nedenle, BIST Otomotiv sektörü firmalarının finansal performansını çok sayıda oranı bir arada dikkate alarak değerlendiren, sistematik ve karşılaştırmalı analizlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Geleneksel finansal analiz yaklaşımı, likidite, kârlılık, faaliyet ve mali yapı oranlarının tek tek yorumlanmasına dayanmakta; ancak çok sayıda oran söz konusu olduğunda bu yöntem hem zaman alıcı olmakta hem de oranlar arasında çelişen sinyaller üretilebilmektedir. Örneğin, bir firmanın kârlılık göstergeleri güçlü iken likidite oranlarının zayıf olması veya borçluluk düzeyinin yüksek olmasına rağmen varlık devir hızının yüksek olması gibi durumlar, hangi firmanın “daha iyi performans gösterdiği” sorusunu tekil oranlar üzerinden yanıtlamayı güçleştirmektedir. Bu noktada, çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemleri, birden fazla finansal oranı aynı anda değerlendirmeye imkân tanınması ve firmalar için tek bir bileşik performans skoru üretmesi bakımından önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır.

ÇKKV tekniklerinden biri olan TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution), karar alternatiflerini pozitif ideal çözüme olan yakınlık ve negatif ideal çözüme olan uzaklık esasına göre sıralayan, nispeten basit ve uygulaması kolay bir yöntemdir. TOPSIS yaklaşımında, karar kriterleri (örneğin likidite oranları, kârlılık oranları, borçluluk oranları vb.) normalize edilmekte, belirlenen ağırlıklar altında bir karar matrisi oluşturulmakta ve her bir alternatif için ideal ve anti-ideal çözümlere olan uzaklık hesaplanmaktadır. Böylece, farklı boyutları temsil eden çok sayıda finansal oran tek bir performans endeksine dönüştürülerek firmaların göreceli performansları şeffaf ve karşılaştırılabilir bir yapıya kavuşturulmaktadır. Bu özellikleri nedeniyle TOPSIS, son yıllarda BIST’te işlem gören farklı sektörlerdeki şirketlerin finansal performansını analiz eden çok sayıda akademik çalışmada yaygın biçimde kullanılmaktadır.

Literatürde BIST şirketlerinin finansal performansının ÇKKV yöntemleriyle incelendiği çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, bu çalışmaların önemli bir kısmı otomotiv sektörünü daha geniş imalat sanayi örnekleme içerisinde ele almakta veya otomotiv firmalarını diğer sektörler ile birlikte değerlendirmektedir (Müftüoğlu, Gerekan 2025; Kefe, Evci, & Kefe, 2024; İslamoğlu, Apan, & Öztel, 2015). Buna karşın otomotiv sektörü, sermaye yoğun yapısı, yüksek Ar-Ge ve teknoloji gereksinimi, döviz kurlarına ve dış talebe duyarlılığı nedeniyle, kendi içinde ayrı bir analiz çerçevesi gerektiren özgün bir sektör niteliği taşımaktadır. Ayrıca, sektörde faaliyet gösteren firmaların ölçek, faaliyet alanı, üretim-montaj yapısı, ihracat oranı ve yan sanayi entegrasyonu gibi açılardan birbirinden farklılaştığı; bunun da finansal performans göstergelerine heterojen biçimde yansıdığı görülmektedir (Bulgurcu, 2013; Sanayi Genel Müdürlüğü, 2023; T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2025). Dolayısıyla BIST Otomotiv sektörü firmalarının yalnızca kendi aralarında karşılaştırılması, sektör içi

rekabet gücü ve görelî performansın ortaya konulması açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın temel amacı, Borsa İstanbul'da işlem gören otomotiv sektörü firmalarının finansal performansını çok kriterli karar verme yaklaşımı çerçevesinde TOPSIS yöntemiyle analiz etmek ve firmaların dönemler itibarıyla görelî performans sıralamalarını ortaya koymaktır. Çalışmada, otomotiv firmalarının finansal tablolarından türetilen likidite, kârlılık, faaliyet ve mali yapı oranları kriter olarak kullanılarak, her bir yıl için firmalara ilişkin bileşik performans skorları hesaplanmakta; bu skorlar üzerinden firmaların zaman içindeki performans dinamikleri incelenmektedir. Böylece, hangi firmaların dönem boyunca görece daha istikrarlı ve güçlü bir finansal yapıya sahip olduğu, hangi firmaların ise belirli yıllarda görece zayıf performans sergilediği ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın literatüre katkısı üç boyutta özetlenebilir. İlk olarak, BIST Otomotiv sektörü özelinde yalnızca sektöre dâhil firmalara odaklanılarak, sektör içi karşılaştırmalı bir finansal performans analizi sunulmaktadır. Bu yönüyle çalışma, otomotiv şirketlerini daha geniş imalat sanayi örneklemini içerisinde ele alan çalışmalardan ayrılmaktadır. İkinci olarak, çok sayıda finansal oranın aynı anda değerlendirilmesine imkân tanıyan TOPSIS yöntemi kullanılarak, geleneksel oran analizinin sınırlılıkları aşmakta ve yatırımcılar ile yöneticilere daha bütüncül bir performans değerlendirme aracı sağlanmaktadır. Üçüncü olarak, analiz dönemi boyunca elde edilen TOPSIS skorları zaman ekseninde karşılaştırılarak, otomotiv firmalarının finansal performanslarının makroekonomik dalgalanmalar ve sektörel koşullardaki değişimler karşısında nasıl tepki verdiğiine ilişkin bulgular sunulmaktadır.

Bu çerçevede çalışma şu şekilde yapılandırılmıştır: Giriş bölümünde otomotiv sektörünün ekonomideki yeri ve finansal performans analizinin önemi vurgulanmış; TOPSIS yönteminin çok kriterli karar verme bağlamındaki rolü kısaca özetlenmiştir. İkinci bölümde finansal performans ve ÇKKV yöntemleri literatürü, özellikle BIST ve otomotiv sektörü üzerine yapılan çalışmalar odağında gözden geçirilmektedir. Üçüncü bölümde veri seti, kullanılan finansal oranlar ve TOPSIS yöntemi adım adım açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde otomotiv firmalarına ilişkin TOPSIS sonuçları sunulmakta ve bulgular tartışılmaktadır. Son bölümde ise genel değerlendirme, politika ve uygulama önerileri ile gelecekte yapılabilecek çalışmalara ilişkin öneriler yer almaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Finansal performansın çok kriterli karar verme yöntemleriyle ölçülmesine yönelik çalışmalar son yıllarda hem uluslararası literatürde hem de Türkiye örneğinde önemli ölçüde artmıştır. Özellikle TOPSIS, VIKOR, AHP, Entropi ve gri ilişkisel analiz gibi yöntemler, farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaların finansal performansının karşılaştırılmasında yaygın biçimde kullanılmaktadır. TOPSIS yöntemi, Hwang ve Yoon'un çok nitelikli karar verme çerçevesi içinde geliştirilmiş olup, temel olarak en iyi alternatifin pozitif ideal çözüme en yakın, negatif ideal çözüme ise en uzak olan alternatif olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Hwang ve Yoon (1981), Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) literatüründe yaygın kullanılan TOPSIS yöntemini ilk kez sistematik biçimde tanımlamış, karar alternatiflerini pozitif ideal çözüme yakınlık ve negatif ideal çözüme uzaklık esasına göre sıralamayı önermiştir. Çalışma, kriterlerin normalize edilmesi, ağırlıklandırılması ve öklidyen uzaklık ölçüleriyle bileşik bir performans skoru elde edilmesine yönelik adımları ortaya koyarak, finansal performans analizi de dahil olmak üzere pek çok alandaki sonraki uygulamalara kuramsal temel sağlamaktadır.

Yoon ve Hwang (1995), çok kriterli karar verme tekniklerini uygulama odaklı bir çerçevede ele alarak TOPSIS yöntemini diğer sıralama teknikleriyle karşılaştırmış; yöntemin özellikle çok sayıda alternatif ve finansal oran gibi birbiriyle çelişen kriterlerin bir arada değerlendirildiği durumlarda pratik ve esnek bir sıralama aracı sunduğunu göstermiştir. Çalışma, karar matrisinin yapısının ve kriter ağırlıklarının değişmesinin alternatif sıralamalarına etkisini örnekler üzerinden tartışarak, uygulayıcılara yöntem seçiminde rehberlik etmektedir.

Jahanshahloo, Lotfi ve diğerleri (2006), belirsizlik içeren karar ortamlarında klasik TOPSIS yaklaşımını genişleterek bulanık verilerle çalışabilen bir TOPSIS modeli önermiştir. Çalışmada, kriter değerleri ve ağırlıklar üçgensel bulanık sayılarla ifade edilmekte; ideal ve anti-ideal çözümlere olan uzaklıklar bulanık ortamda yeniden tanımlanmaktadır. Bu sayede, özellikle finansal tabloların yorumlanmasında olduğu gibi bilgi setinin net olmadığı durumlarda bile firmaların göreceli performansını sıralamaya imkân tanındığı vurgulanmaktadır.

Behzadian ve arkadaşları (2012), TOPSIS yöntemine ilişkin kapsamlı bir literatür taraması yaparak yöntemin farklı sektörlerdeki uygulamalarını sınıflandırmış; finans, bankacılık, üretim ve enerji gibi alanlarda kullanılan TOPSIS modellerini yöntemsel özellikleri, kriter setleri ve karar ortamları açısından karşılaştırmıştır. Çalışma, ağırlıklandırma teknikleri (Entropi, AHP vb.) ve başka ÇKKV yöntemleriyle (VIKOR, ELECTRE, COPRAS) yapılan karşılaştırmalı analizleri özetleyerek, TOPSIS'in finansal performans ölçümünde ne kadar yaygın ve esnek bir araç haline geldiğini ortaya koymaktadır.

Eraslan (2013), TOPSIS yöntemini soft set teorisi ile birleştirerek belirsizlik ve dilsel değerlendirmelerin yoğun olduğu karar problemlerine yönelik yeni bir karar verme süreci geliştirmiştir. Çalışmada, klasik sayısal veri yerine soft set yapılarından elde edilen bilgi matrisi üzerinden ideal çözüme yakınlık analizi yapılmakta; örnek uygulama ile bu yaklaşımın çok kriterli problemlerde alternatiflerin daha esnek biçimde sıralanmasına olanak tanıdığı gösterilmektedir. Bu katkı, TOPSIS'in yalnızca finansal oranlara dayalı nicel verilerle değil, uzman yargısına dayalı nitel kriterlerle de birlikte kullanılabileceğini vurgulamaktadır.

Tunç (2020), Borsa İstanbul'da işlem gören otomotiv şirketlerinin finansal performansını inceleyerek kriter ağırlıklarının belirlenmesinde Entropi, performans sıralamasında ise TOPSIS ve Gri İlişkisel Analiz yöntemlerini birlikte kullanmıştır. Çalışmada likidite, mali yapı, faaliyet ve kârlılık oranlarından oluşan kriter seti üzerinden otomotiv firmalarının göreceli performansları hesaplanmış; Entropi tabanlı ağırlıklandırma sonucu elde edilen TOPSIS skorlarının gri ilişkisel analiz bulgularıyla büyük ölçüde uyumlu olduğu, buna karşılık firmalar arasında dönemler itibarıyla belirgin performans farklılıkları bulunduğu tespit edilmiştir.

Kendirli ve Yıldırım (2022), BIST'te kayıtlı 11 otomotiv imalat şirketinin 2015–2019 dönemi finansal tablolarından hareketle TOPSIS yöntemiyle finansal performanslarını değerlendirmiştir. Çalışmada likidite, kârlılık, faaliyet ve finansal yapı oranları kullanılarak her yıl için tek bir performans skoru elde edilmiş; sonuçlar, otomotiv imalat firmalarının yıllar içinde değişen makroekonomik koşullara farklı duyarlılık gösterdiğini, bazı şirketlerin ise dönem boyunca sürekli olarak üst sıralarda yer alarak görece istikrarlı bir finansal performans sergilediğini ortaya koymuştur.

Turunç (2022), BIST100 endeksinde yer alan otomotiv imalat şirketlerinin finansal performansını iyileştirilmiş Entropi yöntemiyle ağırlıklandırılmış Entropi-tabanlı TOPSIS yaklaşımıyla analiz etmiştir. Çalışmada, firmalara ait finansal oranlar kullanılarak elde edilen performans skorları üzerinden hem dönemsel sıralamalar yapılmış hem de firmaların performans dağılımı arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Bulgular, Entropi tabanlı ağırlıklandırmanın, otomotiv sektöründe özellikle kârlılık ve sermaye yapısı göstergelerinin performans skorlarına etkisini güçlendirdiğini göstermektedir.

Kayalı, Soysal ve Aktaş (2023), Borsa İstanbul Otomotiv Endeksinde yer alan 8 şirketin COVID-19 dönemi finansal performansını TOPSIS yöntemiyle değerlendirmiştir. Çalışmada kriz öncesi ve kriz dönemi finansal oranları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiş; TOPSIS skorları, pandeminin otomotiv şirketlerinin likidite ve kârlılık göstergeleri üzerinde olumsuz, finansal yapı oranları üzerinde ise firma bazında farklılaşan etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, olağanüstü dönemlerde otomotiv firmalarının finansal kırılganlık düzeylerini karşılaştırmak için TOPSIS'in etkili bir araç olduğunu göstermektedir.

Müftüoğlu ve Gerekan (2025), BIST İmalat sektöründe araç üretimi ve satışı yapan 7 otomotiv firmasının 2013–2022 dönemi verilerini kullanarak firma büyümesi ile finansal performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, 19 farklı finansal orandan hareketle hesaplanan TOPSIS performans skorları bağımlı değişken olarak kullanılmış; çalışan sayısı, satış gelirleri, toplam varlıklar, öz kaynaklar, Ar-Ge

harcamaları ve esas faaliyet kârı gibi büyüme göstergeleri ise bağımsız değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir. Bulgular, özellikle satış gelirleri, aktif büyüklük ve özkaynak artışının TOPSIS performans skorları üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğunu, dolayısıyla büyüme dinamiklerinin otomotiv firmalarının finansal performansını güçlendirdiğini göstermektedir.

Özari ve Çanakçıoğlu (2025), Borsa İstanbul’da işlem gören araç üreticisi 8 firmanın 2023 yılı finansal verilerine dayanarak finansal performansı çok kriterli karar verme yaklaşımıyla değerlendirmiştir. Çalışmada, firmaların finansal tablolarından türetilen 8 finansal kriterin ağırlıkları CRITIC yöntemiyle belirlenmiş; firmaların performans sıralaması ise TOPSIS ve VIKOR yöntemleriyle karşılaştırmalı olarak yapılmıştır. Bulgular, kriter ağırlıkları içinde “Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar / Toplam Borç” oranının en yüksek ağırlığa sahip olduğunu; sıralamada TOPSIS’e göre TTRAK’ın, VIKOR’a göre ise FROTO ve TOASA’nın en üstte yer aldığını göstermektedir.

Kefe, Evcı ve Kefe (2024), BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksinde yer alan şirketlerin 2018–2022 dönemi nakit akımı temelli finansal performansını Entropi tabanlı TOPSIS yaklaşımıyla incelemiştir. Likidite, faaliyet etkinliği, finansal yapı ve kârlılık oranlarından oluşturulan veri setinde Entropi yöntemiyle kriter ağırlıkları belirlenmiş; TOPSIS skorları üzerinden firmalar arası karşılaştırmalı performans analizi yapılmıştır. Çalışma, Entropi-tabanlı TOPSIS modelinin, Borsa İstanbul şirketlerinde özellikle nakit akım oranlarına dayalı finansal performans kıyaslamaları için güçlü ve şeffaf bir araç sunduğunu vurgulamaktadır.

Yurdakul ve İç (2003), Türk otomotiv firmalarının finansal performansını ölçmek amacıyla TOPSIS yöntemini kullanan öncü bir uygulama gerçekleştirmiştir. Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi’nde yayımlanan çalışmada, otomotiv firmalarının bilanço ve gelir tablolarından türetilen finansal oranlar çok kriterli bir karar matrisi halinde ele alınmış ve TOPSIS’e göre tek bir performans göstergesine dönüştürülmüştür. Bulgular, otomotiv sektöründe finansal oran analizi ile ÇKKV yöntemlerinin birlikte kullanımının, firmaların rekabet gücünün nesnel ve karşılaştırılabilir biçimde ölçülmesine imkân tanıdığını ortaya koymaktadır.

Yükçü ve Atağan (2010), TOPSIS yöntemine göre performans değerlendirme yaklaşımını ayrıntılı biçimde açıklayarak işletmelerin finansal performansının tek bir bileşik skorla ölçülebileceğini göstermiştir. Muhasebe ve Finansman Dergisi’nde yayımlanan çalışmada, farklı illerde faaliyet gösteren oteller örneği üzerinden finansal göstergeler çatısı altında TOPSIS skorları hesaplanmış; yöntem sayesinde işletmenin farklı birimlerinin görece başarısının karşılaştırmalı olarak izlenebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu model, daha sonra BIST’te işlem gören firmaların finansal performansına ilişkin pek çok çalışmada temel referans olarak kullanılmıştır.

İslamoğlu, Apan ve Öztel (2015), Borsa İstanbul’da işlem gören gayrimenkul yatırım ortaklıklarının finansal performansını Entropi-tabanlı TOPSIS yöntemi ile incelemiştir. 2015 yılında International Journal of Financial Research’te yayımlanan çalışmada, GYO’ların bilanço ve gelir tablolarından türetilen oranlar üzerinden önce Entropi yöntemiyle kriter ağırlıkları hesaplanmış; ardından TOPSIS ile firmaların görece performans sıralaması yapılmıştır. Sonuçlar, BIST’te işlem gören GYO’lar arasında belirgin performans farklılıkları bulunduğunu ve Entropi-tabanlı TOPSIS yaklaşımının sermaye piyasalarında sektör bazlı performans analizleri için uygun bir araç olduğunu göstermektedir.

Kayalı ve Aktaş (2018), BİST’te hisse senetleri işlem gören otomotiv sektöründeki 7 şirketin 2010–2015 dönemine ait finansal tablolarını kullanarak TOPSIS yöntemiyle performans değerlemesi yapmıştır. Çalışmada likidite, kârlılık, faaliyet ve mali yapı oranlarından oluşan kriter seti üzerinden otomotiv firmalarının her yıl için performans sıralamaları elde edilmiş; sonuçlar, özellikle ihracat ağırlıklı üretim yapan ve ölçek ekonomisinden daha fazla yararlanan şirketlerin TOPSIS skorlarında üst sıralarda yer aldığını göstermiştir. Bu çalışma, BIST Otomotiv endeksine yönelik daha sonraki TOPSIS uygulamaları için önemli bir referans niteliği taşımaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın evrenini, Borsa İstanbul'da otomotiv ve ilgili alt endekslerde yer alan üretim ve distribütör nitelikli şirketler oluşturmaktadır. Çalışmada, veri sürekliliği ve karşılaştırılabilirlik ölçütleri dikkate alınarak sekiz firma örnekleme dâhil edilmiştir: Anadolu Isuzu (ASUZU), Doğu Otomotiv (DOAS), Ford Otosan (FROTO), Karsan (KARSN), Otocar (OTKAR), Türk Traktör (TTRAK), Tofaş (TOASO) ve Türk Motor Sanayi (TMSN). İnceleme dönemi, hem veri erişilebilirliği hem de son dönem makroekonomik gelişmeleri yansıması açısından 2020-2024 yılları olarak belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan finansal veriler, firmaların Kamuyu Aydınlatma Platformu'nda (KAP) yayımlanan yıllık finansal tablolarından ve BIST veritabanından derlenmiştir.

Finansal performansın ölçümünde kullanılan kriter seti, otomotiv sektörü üzerine yapılmış TOPSIS ve diğer ÇKKV çalışmalarında sık kullanılan oranlar ile güncel çalışmalarda kriter setlerinden uyarlanmıştır. Bu çalışmada kriter setiyle birlikte eşit ağırlıklandırma yapısı, otomotiv sektöründe TOPSIS uygulamalarından biri olan Kendirli ve Yıldırım (2022) çalışmasında sunulan tablo esas alınarak uyarlanmıştır. Bu nedenle ağırlıklandırma yaklaşımı, literatürde aynı sektör ve benzer performans problemi için kullanılan çerçeveye karşılaştırılabilirliği sağlamak amacıyla korunmuştur. Bu kapsamda on finansal oran belirlenmiştir.

- **Likidite oranı:**
 - $LO1 = \text{Dönen varlıklar} / \text{Kısa vadeli yükümlülükler}$ (Cari oran)
- **Mali yapı oranları:**
 - $MYO1 = \text{Toplam borçlar} / \text{Toplam aktifler}$
 - $MYO2 = \text{Özkaynaklar} / \text{Toplam borçlar}$
 - $MYO3 = \text{Özkaynaklar} / \text{Toplam aktifler}$
 - $MYO4 = \text{Kısa vadeli yükümlülükler} / \text{Toplam pasifler}$
 - $MYO5 = \text{Duran varlıklar} / \text{Özkaynaklar}$
- **Faaliyet oranları:**
 - $FO1 = \text{Net satışlar} / \text{Toplam aktifler}$
 - $FO2 = \text{Net satışlar} / \text{Özkaynaklar}$
- **Kârlılık oranları:**
 - $KO1 = \text{Dönem net kâr} / \text{Özkaynaklar}$ (ROE)
 - $KO2 = \text{Dönem net kâr} / \text{Toplam aktifler}$ (ROA)

TOPSIS çerçevesinde, finansal açıdan daha yüksek değerleri arzu edilen LO1, MYO2, MYO3, FO1, FO2, KO1 ve KO2 oranları fayda kriteri; borçlanma düzeyini ve sermaye bağlanma derecesini yansıtan MYO1, MYO4 ve MYO5 oranları ise maliyet kriteri olarak tanımlanmıştır. Çalışmada, her bir kriter için ağırlıklar eşit kabul edilmiş ve $w_j = 0,10$ olarak belirlenmiştir. Bu yaklaşım, kriter ağırlıklarının öznel uzman yargılarına dayalı yöntemler ile belirlenmesine alternatif, basit ve şeffaf bir çözüm sunmaktadır; ancak sonuçlar bölümünde bu varsayımın bir sınırlılık olduğu ayrıca tartışılmaktadır.

TOPSIS (Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution) yöntemi, her biri n kriter gere değerlendirilen m alternatiften oluşan bir karar probleminde, pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak alternatifi belirlemeye yönelik bir sıralama tekniğidir. Uygulama adımları kısaca şu şekildedir:

- Karar matrisinin oluşturulması:

$X = [x_{ij}]_{m \times n}$, burada x_{ij} , i -inci firmanın j -inci kriterle ilişkin gözlem değeridir.

- Normalize edilmiş karar matrisi:

Her bir kriter için vektör normu kullanılarak

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}}$$

- Ağırlıklı normalize karar matrisi:

$$v_{ij} = w_j \cdot r_{ij}$$

- Pozitif ve negatif ideal çözümlerin belirlenmesi:
Fayda kriterleri için

$$A^+ = \{\max_i v_{ij}\}, A^- = \{\min_i v_{ij}\}$$

- Maliyet kriterleri için

$$A^+ = \{\min_i v_{ij}\}, A^- = \{\max_i v_{ij}\}$$

- Uzaklıkların hesaplanması: Her firma için pozitif ve negatif ideale Öklid uzaklıkları:

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - A_j^+)^2}, S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - A_j^-)^2}$$

- Göreli yakınlık katsayısı ve sıralama:

$$C_i = \frac{S_i^-}{S_i^+ + S_i^-}, 0 \leq C_i \leq 1$$

C_i değeri 1'e yaklaştıkça ilgili firmanın finansal performansı daha yüksek olarak yorumlanmaktadır.

BULGULAR

Bu bölümde, 2020–2024 döneminde BIST otomotiv firmaları için hesaplanan TOPSIS skorları ve yıllara göre firma sıralamaları sunulmaktadır. Her yıl için oluşturulan karar matrisi, normalize edilmiş değerler, ağırlıklı normalize matris, pozitif ve negatif ideal çözümler ile uzaklıklar hesaplanmış ve firmaların göreli yakınlık katsayıları (C_i) elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, TTRAK, DOAS, FROTO ve TOASO çoğu yılda üst sıralarda yer alırken, KARSN ve OTKAR genellikle daha düşük performans göstermektedir. ASUZU ve TMSN ise inceleme dönemi boyunca orta sıralarda yer almakta, bazı yıllarda performanslarında iyileşme, bazı yıllarda ise gerileme görülmektedir.

Yıllar itibarıyla bakıldığında, 2020 yılında DOAS ve FROTO öne çıkarken, 2021 yılında özellikle TTRAK ve FROTO'nun performanslarının yüksek olduğu görülmektedir. 2022 ve 2023 yıllarında DOAS'ın liderliği dikkat çekerken, 2024 yılında TTRAK en yüksek TOPSIS skoruna ulaşmış ve onu DOAS ile FROTO takip etmiştir. Bu bulgular, sektörde birkaç firmanın finansal açıdan belirgin şekilde ayrıştığını ve lider bir konumda olduğunu göstermektedir.

Aşağıda 2020–2024 dönemine ilişkin TOPSIS sonuçları, her yıl için ayrı tablo ve ayrıntılı değerlendirme ile sunulmaktadır. Tablo sütunları sırasıyla pozitif ideale uzaklık (S^+), negatif ideale uzaklık (S^-), göreli yakınlık katsayısı (C_i) ve firma sıralamasını göstermektedir.

Tablo 1. 2020 yılı için TOPSIS sonuçları

Firma	S ⁺	S ⁻	C _i	Sıra
DOAS	0.0681	0.0955	0.5837	1
FROTO	0.0686	0.0936	0.5769	2
TTRAK	0.0742	0.0829	0.5277	3
TMSN	0.0967	0.0805	0.4544	4
OTKAR	0.0987	0.0692	0.4121	5
TOASO	0.0957	0.0544	0.3625	6
KARSN	0.1228	0.0211	0.1466	7
ASUZU	0.1198	0.0174	0.1271	8

2020 yılında en yüksek TOPSIS skoruna DOAS ve FROTO sahiptir. Her iki şirketin de C_i değerlerinin 0,58 civarında olması, seçilen oran seti çerçevesinde pozitif ideal çözüme diğer firmalara kıyasla daha yakın olduklarını göstermektedir. DOAS'ın varlık ve özkaynak kârlılığı ile net satışların aktiflere oranı gibi performans göstergelerinde güçlü olduğu; FROTO'nun ise hem faaliyet verimliliği hem de kârlılık oranları açısından dengeli bir yapı sergilediği söylenebilir.

TTRAK üçüncü sırada yer almakta ve C_i değerinin 0,53 civarında olması, traktör üretimi odaklı yapısına rağmen 2020 yılında sektör ortalamasının üzerinde bir finansal performansa işaret etmektedir. TMSN, OTKAR ve TOASO ise orta sıralarda konumlanmakta; bu şirketlerin bazı oranlarda (örneğin likidite, borçluluk veya faaliyet oranları) nispeten daha iyi, bazı oranlarda ise görece zayıf kaldıkları, dolayısıyla TOPSIS çerçevesinde tam anlamıyla öne çıkamadıkları anlaşılmaktadır.

KARSN ve ASUZU'nun 2020 yılında son iki sırada yer alması, özellikle borçluluk göstergeleri ile varlıkların satış ve kâr üretme kapasitesini yansıtan oranlar bakımından diğer firmalara göre dezavantajlı bir konumda olduklarına işaret etmektedir. Bu sonuç, söz konusu firmaların kriz ve belirsizlik döneminde görece daha kırılgan bir finansal yapı ile faaliyet gösterdiklerini göstermektedir.

Tablo 2. 2021 yılı için TOPSIS sonuçları

Firma	S ⁺	S ⁻	C _i	Sıra
TTRAK	0.0410	0.1028	0.7149	1
FROTO	0.0523	0.1069	0.6713	2
TOASO	0.0682	0.0706	0.5088	3
OTKAR	0.0760	0.0678	0.4716	4
TMSN	0.1027	0.0602	0.3695	5

Firma	S ⁺	S ⁻	C _i	Sıra
DOAS	0.1064	0.0525	0.3301	6
ASUZU	0.0925	0.0423	0.3141	7
KARSN	0.1140	0.0150	0.1164	8

2021 yılında TTRAK'ın ilk sıraya yükseldiği ve C_i değerinin 0,71 seviyesine ulaştığı görülmektedir. Bu sonuç, TTRAK'ın özellikle faaliyet oranları (net satışlar/toplam aktifler, net satışlar/öz kaynaklar) ve kârlılık göstergelerinde (ROE, ROA) önemli bir iyileşme sağladığını, buna ek olarak borçluluk oranlarını da görece makul düzeylerde tuttuğunu göstermektedir. FROTO'nun ikinci sıradaki konumu, 2020 yılındaki güçlü performansını 2021'de de sürdürdüğüne işaret etmektedir.

TOASO ve OTKAR, 2021 yılında üst sıralarda yer alarak finansal performans bakımından görece dengeli bir yapı sergilemektedir. Bu iki şirketin C_i değerlerinin 0,47–0,51 bandında yoğunlaşması, hem kârlılık hem de sermaye yapısı göstergelerinin sektördeki diğer orta ölçekli firmalara göre daha elverişli olduğunu düşündürmektedir.

TMSN ve DOAS bu yılda orta-alt sıralara gerilemektedir. Özellikle DOAS'ın 2020'deki yüksek performansına kıyasla 2021'de altıncı sıraya inmesi, dönemsel kârlılıkta ve bazı oranlarda (örneğin borçluluk veya likidite) görece bir zayıflamaya işaret etmektedir. ASUZU ve KARSN'ın 2021 yılında da son iki sırayı paylaşmaları, bu firmalarda finansal performansın yapısal olarak görece düşük seyrettiğini ve TOPSIS sonuçlarının yıl bazında tutarlı bir biçimde bu durumu yansıttığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. 2022 yılı için TOPSIS sonuçları

Firma	S ⁺	S ⁻	C _i	Sıra
DOAS	0.0346	0.1300	0.7899	1
TTRAK	0.0728	0.0862	0.5422	2
FROTO	0.0801	0.0940	0.5398	3
TOASO	0.0790	0.0780	0.4970	4
TMSN	0.0941	0.0688	0.4224	5
ASUZU	0.1032	0.0441	0.2992	6
OTKAR	0.1085	0.0460	0.2980	7
KARSN	0.1365	0.0090	0.0619	8

2022 yılında DOAS, C_i = 0,79 gibi oldukça yüksek bir TOPSIS skoruyla birinci sıraya yerleşmiştir. Bu değer, çalışmada kullanılan ölçeğe göre DOAS'ın pozitif ideal çözüme oldukça yakın, negatif ideale ise belirgin biçimde uzak olduğunu göstermektedir. DOAS'ın özellikle öz kaynak kârlılığı, aktif kârlılığı ve satışların varlık ve öz kaynaklara oranı bakımından sektörün en yüksek değerlerine yaklaşması, bu sonucu desteklemektedir.

TTRAK ve FROTO'nun ikinci ve üçüncü sıralarda yakın C_i değerleri ile yer alması, her iki şirketin de borçluluk düzeyi, likidite ve faaliyet oranları açısından dengeli bir finansal yapı sergilediğini göstermektedir. TOASO'nun dördüncü sıradaki konumu ise bu şirketin de özellikle faaliyet ve kârlılık göstergeleriyle sektördeki güçlü oyuncularından biri olduğunu teyit etmektedir.

TMSN'in 2022 yılında beşinci sırada yer alması, önceki yıllara kıyasla görece istikrarlı bir performans çizdiğini göstermektedir. Buna karşın ASUZU ve OTKAR'ın alt sıralarda yer almaları, bu firmalarda borçluluk ve sermaye bağlama oranlarının görece yüksek, kârlılık oranlarının ise sınırlı kaldığına işaret etmektedir. KARSN'in yine son sırada yer alması, özellikle kârlılık ve faaliyet oranları açısından sektörün en zayıf firması konumunda olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. 2023 yılı için TOPSIS sonuçları

Firma	S^+	S^-	C_i	Sıra
DOAS	0.0302	0.1031	0.7738	1
TTRAK	0.0410	0.0907	0.6890	2
TOASO	0.0523	0.0728	0.5820	3
FROTO	0.0673	0.0823	0.5501	4
TMSN	0.0818	0.0646	0.4412	5
ASUZU	0.0899	0.0368	0.2904	6
OTKAR	0.0998	0.0294	0.2277	7
KARSN	0.1109	0.0131	0.1056	8

2023 yılında da DOAS birinci sıradaki yerini korumakta ve $C_i = 0,77$ düzeyine ulaşmaktadır. Bu durum, DOAS'ın özellikle kârlılık ve faaliyet oranları bakımından 2022 yılındaki güçlü performansını sürdürdüğünü göstermektedir. TTRAK'ın ikinci sırada ve TOASO'nun üçüncü sırada yer alması, bu firmaların da kriz sonrası dönemde güçlü finansal göstergeler sergilediğine işaret etmektedir.

FROTO'nun dördüncü sıraya gerilemiş olması, firmanın hâlâ sektörde güçlü bir konumda olduğunu, ancak bazı oranlarda (örneğin borçluluk yapısı veya likidite) DOAS, TTRAK ve TOASO'ya kıyasla görece dezavantajlı bir noktaya geldiğini düşündürmektedir. TMSN beşinci sırada yer alarak orta sıralardaki konumunu korumaktadır.

ASUZU ve OTKAR, 2023 yılında alt sıralarda yer almaktadır. Bu durum, bu firmaların özellikle özkaynak kârlılığı ve aktif kârlılığı gibi performans göstergelerinde sektör liderlerinin gerisinde kaldığını ve borçluluk düzeylerinin TOPSIS çerçevesinde firmaları üst sıralara taşıyacak optimum seviyenin üzerinde olabileceğini göstermektedir. KARSN'in bir kez daha son sırada yer alması, 2020–2023 döneminde bu firmanın finansal performans açısından sürekli olarak zayıf bir profil sergilediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 5. 2024 yılı için TOPSIS sonuçları

Firma	S ⁺	S ⁻	C _i	Sıra
TTRAK	0.0403	0.1635	0.8022	1
DOAS	0.0529	0.1347	0.7179	2
FROTO	0.0617	0.1511	0.7099	3
TOASO	0.0682	0.1186	0.6351	4
ASUZU	0.0979	0.0899	0.4787	5
KARSN	0.1136	0.0748	0.3970	6
TMSN	0.1227	0.0757	0.3817	7
OTKAR	0.1710	0.0355	0.1718	8

2024 yılında TTRAK yeniden lider konuma yükselmiş ve $C_i = 0,80$ gibi çalışmadaki en yüksek TOPSIS skoruna ulaşmıştır. Bu sonuç, TTRAK'ın hem kârlılık hem de faaliyet oranları açısından son dönemde önemli bir güçlenme yaşadığını ve borçluluk göstergelerini de görece dengeli bir düzeyde tuttuğunu göstermektedir. DOAS ve FROTO ise sırasıyla ikinci ve üçüncü sırada yer almakta ve C_i değerleri 0,71–0,71 bandında yoğunlaşmaktadır; bu da her iki şirketin de sektör içinde lider oyuncular arasında yer aldığını teyit etmektedir.

TOASO'nun dördüncü sıradaki konumu, 2024 yılında da finansal performansını görece yüksek düzeyde koruduğuna işaret etmektedir. Bu şirketin, hem varlıkların satış yaratma kapasitesi hem de özkaynak kârlılığı açısından güçlü bir profil çizdiği söylenebilir.

ASUZU'nun 2024 yılında beşinci sıraya yükselmiş olması, önceki yıllara kıyasla kısmi bir iyileşmeye işaret etmektedir. Buna karşın KARSN ve TMSN'in alt sıralarda yer almaya devam etmeleri, bu firmalarda borçluluk yapısının, likidite düzeylerinin ve kârlılık göstergelerinin sektör liderleriyle kıyaslandığında hâlâ sınırlı kaldığını göstermektedir. OTKAR'ın 2024 yılında son sıraya gerilemesi ise bu firmada özellikle mali yapı ve kârlılık oranlarında diğer firmalara göre görece olumsuz bir tablo olduğuna işaret etmektedir.

Beş yıllık dönem ortalamaları dikkate alındığında, TOPSIS skorlarının özellikle TTRAK ve DOAS için yüksek düzeyde seyrettiği, bu firmaları FROTO ve TOASO'nun izlediği görülmektedir. Buna karşın KARSN tüm dönem boyunca en düşük ortalama C_i değerine sahip olup, finansal performans açısından görece en zayıf firma konumundadır. TMSN, OTKAR ve ASUZU ise çoğunlukla orta-alt sıralarda yer almakta; bazı yıllarda kısmi iyileşme gösterse de genel olarak lider firmalarla aralarındaki performans farkını kapatamamaktadır. KARSN ve OTKAR'ın düşük performansı, tek bir göstergeden çok, kullanılan kriterlerin bütününde likidite–kârlılık–sermaye gücü boyutlarında zayıflıkların ve borçluluk boyutunda görece dezavantajın birleşmesiyle açıklanabilir.

Bu bulgular, otomotiv sektöründe finansal performansın firma bazında oldukça farklılaştığını, özellikle sermaye yapısı, varlıkların etkin kullanımı ve kârlılık göstergeleri bağlamında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilen şirketlerin TOPSIS sıralamasında kalıcı olarak üst sıralarda yer aldığını göstermektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da işlem gören otomotiv şirketlerinin 2020–2024 dönemi finansal performansı, çok kriterli karar verme yöntemlerinden TOPSIS kullanılarak analiz edilmiştir. Literatürde yaygın kullanılan on finansal oran kullanılarak oluşturulan kriter seti ile sekiz otomotiv şirketinin yıllık performansları karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, sektörde finansal performansın homojen olmadığını, birkaç lider firmanın diğerlerinden belirgin şekilde ayrıştığını ortaya koymaktadır. Özellikle TTRAK, DOAS, FROTO ve TOASO'nun ele alınan dönemde görece yüksek ve istikrarlı performans sergilediği; KARSN ve OTKAR'ın ise çoğu yılda daha düşük performans gösterdiği görülmüştür.

Bulgular, finansal performansın yalnızca kârlılık oranları üzerinden değerlendirilmesinin yetersiz olduğunu, borçlanma yapısı ve varlıkların etkin kullanımını yansıtan faaliyet oranlarının da sürece dâhil edilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle kriz ve belirsizlik dönemlerinde likidite ve borçluluk oranlarının firma performansı üzerinde belirleyici olduğu; buna karşılık etkin varlık kullanımı ve sürdürülebilir kârlılığın firmaları üst sıralara taşıdığı söylenebilir. Çalışma sonuçları, firma yöneticileri açısından sermaye yapısının optimizasyonu, kısa vadeli yükümlülüklerin yönetimi ve varlıkların satış yaratma kapasitesinin artırılması yönünde stratejik ipuçları sunmaktadır.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, kriter ağırlıkları eşit kabul edilmiş ve bu nedenle farklı kriterlerin görece önem düzeyleri uzman yargılarına veya istatistiksel yöntemlere dayalı olarak ayrı ayrı analiz edilmemiştir. Gelecek çalışmalarda, Entropi, AHP veya CRITIC gibi yöntemlerle kriter ağırlıklarının nesnel veya öznel olarak belirlenmesi ve sonuçların karşılaştırılması yararlı olacaktır. İkinci olarak, analizde sadece yıllık finansal tablolar kullanılmış; çeyreklik veriler, nakit akış oranları ve piyasa temelli göstergeler (PD/DD, F/K vb.) kapsam dışı bırakılmıştır. İleride yapılacak araştırmalarda, nakit akış profilleri ve piyasa çarpanlarını içeren daha geniş kapsamlı kriter setleriyle sektörel performansın yeniden değerlendirilmesi mümkündür. Son olarak, bu çalışmada makroekonomik değişkenler ve sektör dışı faktörler doğrudan modele dâhil edilmemiştir. TOPSIS skorlarını açıklayan faktörlerin panel veri veya regresyon analizleri ile incelenmesi, otomotiv sektöründeki finansal performans dinamiklerinin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Gelecek çalışmalarda, bu çalışmada elde edilen TOPSIS tabanlı performans sıralamalarının yöntemler arası tutarlılığını test etmek amacıyla VIKOR ve ELECTRE gibi alternatif çok kriterli karar verme yaklaşımlarıyla karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Böylece firmaların görece performanslarının, ideal çözüme yakınlık yaklaşımı dışındaki sıralama mantıkları altında değişip değişmediği değerlendirilebilir. Ayrıca kriter ağırlıklandırmasının sonuçlara duyarlılığını incelemek için eşit ağırlık varsayımı yerine Entropi, CRITIC veya AHP gibi ağırlıklandırma yöntemleriyle farklı senaryolar oluşturulabilir; bu sayede sıralamaların ağırlık yapısına ne ölçüde bağımlı olduğu ortaya konulabilir. Bunun yanında analiz kapsamı farklı dönemlere ve daha geniş firma örnekleme taşıyarak sonuçların genellenebilirliği güçlendirilebilir.

Yazar Katkı Beyanı: Makale yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Behzadian, M., Otaghsara, S. K., Yazdani, M., & Ignatius, J. (2012). A state-of the-art survey of TOPSIS applications. *Expert Systems with Applications*, 39(17), 13051–13069.
- Bulgurcu, B. (2013). Financial performance ranking of the automotive industry firms in Turkey: Evidence from an entropy-weighted technique. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 3(4), 844–851.
- Eraslan, S. (2013). A decision making method via TOPSIS on soft sets. *International Journal of Computer Applications*, 76(13), 20–25.
- Hwang, C. L., & Yoon, K. (1981). *Multiple attribute decision making: Methods and applications*. Springer-Verlag.
- Islamoglu, M., Apan, M., & Oztel, A. (2015). An evaluation of the financial performance of REITs in Borsa Istanbul: A case study using the entropy-based TOPSIS method. *International Journal of Financial Research*, 6(2), 124–138.
- Jahanshahloo, G. R., Lotfi, F. H., & Davoodi, A. R. (2006). Extension of the TOPSIS method for decision-making problems with fuzzy data. *Applied Mathematics and Computation*, 181(2), 1544–1551.
- Kayalı, C. A., & Aktaş, İ. (2018). BİST’te hisse senetleri işlem gören otomotiv sektöründeki firmaların TOPSIS yöntemine göre performans değerlemesi ve analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 43–59.
- Kayalı, N., Soysal, M., & Aktaş, İ. (2023). Borsa İstanbul otomotiv endeksindeki şirketlerin COVID-19 dönemindeki finansal performanslarının TOPSIS yöntemine göre değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1293–1304.
- Kefe, İ., Evci, S., & Kefe, İ. (2024). Data on the financial performance of companies on BIST Sustainability 25 Index: An entropy-based TOPSIS approach. *Data in Brief*, 57, 110959.
- Kendirli, S., & Yıldırım, M. V. (2022). BIST’de kayıtlı otomotiv imalat sektörü şirketlerinin finansal performanslarının TOPSIS yöntemi ile incelenmesi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 11(2), 87–104.
- Müftüoğlu, E. O., & Gerekan, B. (2025). Büyümenin finansal performans üzerindeki etkisi: Otomobil sektörü örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (47), 59–86. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1536715>
- Özari, Ç., & Çanakçıoğlu, M. (2025). Borsa İstanbul’daki araç üretici firmaların finansal performanslarının analizi. *Çözüm Mali*, 35(187), 109–135.
- Paksoy, Ö. B. (2024). İşletmelerin nakit akış profillerinin ve finansal performanslarının karşılaştırılması: BİST otomotiv sektöründe bir uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (102), 57–78.
- Sanayi Genel Müdürlüğü. (2023). Otomotiv sektör raporu 2023 [Rapor].
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2025, August 1). Otomotiv sanayii çalışma grubu raporu.

- Tunç, S. (2020). Borsa İstanbul (BİST)'da işlem gören otomotiv şirketlerinin finansal performans analizi: Entropi, TOPSIS ve gri yöntemleri ile bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turunç, A. (2022). BİST100'de işlem gören otomotiv imalat şirketlerinin finansal performansının iyileştirilmiş entropi tabanlı TOPSIS yöntemi ile belirlenmesi. *Yeni Fikir Dergisi*, 14(29), 48-61.
- Yoon, K., & Hwang, C.-L. (1995). Multiple attribute decision making: An introduction. Sage.
- Yükçü, S., & Atağan, G. (2010). TOPSIS yöntemine göre performans değerlendirme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (45), 28-35.
- Yurdakul, M., & İç, Y. T. (2003). Türk otomotiv firmalarının performans ölçümü ve analizine yönelik TOPSIS yöntemini kullanan bir örnek çalışma. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-18.



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2025, 9(4): 167-187

DOI: 10.21325/jotags.2025.1174

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Oyun Kültüründen Turizm Deneyimine: Espor Seyahatlerine Katılımın Belirleyicileri*1

Arş. Gör. Caner YENİSOY, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta:

caner.yenisoy@hbv.edu.tr

ORCID ID: 0009-0008-1585-6780

Prof. Dr. Ece KONAKLIOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta:

ece.konaklioglu@hbv.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-9326-1610

Öz

Çalışma, espor turizmine katılma niyetini “Planlanmış Davranış Teorisi” kapsamında ele alarak espor etkinlik odaklı seyahatlere istekli bireylerin davranışsal eğilimlerini etkileyen unsurları incelemektedir. Araştırmada tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün niyetle ilişkisi değerlendirilmiştir. Nicel araştırma yaklaşımının benimsendiği çalışmada Türkiye’deki espor izleyicilerinden tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 400 kişiden Mart-Ekim 2022 döneminde anket yoluyla veri toplanmıştır. Elde edilen veriler tanımlayıcı ve ilişkisel testlerle analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bulgular, üç değişkenin de davranışsal niyet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sonuçta, espor turizminin gelişim potansiyeline ilişkin somut göstergeler ışığında akademiye ve özellikle sektöre yönelik çeşitli öneri ve değerlendirmeler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Elektronik Spor (Espor), Espor Turizmi, Davranışsal Niyet, Planlanmış Davranış Teorisi, Turist Davranışı

Makale Gönderme Tarihi: 10.10.2025

Makale Kabul Tarihi: 18.12.2025

Önerilen Atıf: Yenisoy, C., & Konaklıoğlu, E. (2025). Oyun Kültüründen Turizm Deneyimine: Espor Seyahatlerine Katılımın Belirleyicileri, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 167-187. © 2025 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

*1Bu makale, yazarın 4th International Travel and Tourism Dynamics (2023) kongresinde sunmuş olduğu “Potansiyel Turizm Faaliyeti Olarak Espor Turizmi ve Espor Açısından Turist Davranışlarının Belirlenmesi” başlıklı yayımlanan tam metin bildirinin gözden geçirilip genişletilmiş bir halidir. Ayrıca çalışma, Yenisoy’un (2023) “Potansiyel Turizm Faaliyeti Olarak Espor Turizmi ve Espor Açısından Turist Davranışlarının Belirlenmesi” isimli Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde tamamladığı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2025, 9(4): 167-187

DOI: 10.21325/jotags.2025.1174

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

From Gaming Culture to Tourism Experience: Determinants of Participation in Esports Travel

Res. Asst. Caner YENİSOY, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, e-mail: caner.yenisoy@hbv.edu.tr

ORCID ID: 0009-0008-1585-6780

Prof. Ece KONAKLIOĞLU, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, e-mail: ece.konaklioglu@hbv.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-9326-1610

Abstract

This study examines the intention to participate in esports tourism within the framework of the "Theory of Planned Behavior," investigating the factors influencing the behavioral tendencies of individuals willing to travel for esports events. The research evaluates the relationship between intention and attitude, subjective norms, and perceived behavioral control. Adopting a quantitative research approach, data was collected through surveys from 400 individuals selected using stratified sampling from esports viewers in Turkey between March and October 2022. The collected data were analyzed and interpreted using descriptive and correlational tests. The findings indicate that all three variables have a significant effect on behavioral intention. Finally, in light of concrete indicators regarding the development potential of esports tourism, various suggestions and evaluations are presented for academia and especially for the industry.

Keyword Electronic Sports (eSports), eSports Tourism, Behavioral Intention, Theory of Planned Behavior, Tourist Behavior **Received:** 10.10.2025

Accepted: 18.12.2025

Suggested Citation: Yenisoy, C., & Konaklıoğlu, E. (2025). From Gaming Culture to Tourism Experience: Determinants of Participation in Esports Travel. *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 9(4), 167-187.

© 2025 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

geleneksel gereksinimlerin ötesine geçerek çok daha geniş bir motivasyon yelpazesine evrilmiştir. İş, sağlık, aile ve yakın ziyareti veya dinlenme gibi klasik gerekçeler uzun yıllar boyunca seyahatlerin temelini oluştururken artan gelir düzeyi, gelişen ulaşım altyapısı ve kültürlerarası iletişimin kolaylaşmasıyla birlikte bireyler farklı deneyimler arayışına yönelmiştir. Ortaya çıkan yapısal değişim, bireylerin özel ilgi alanlarına yönelik deneyim arayışlarının güçlenmesine ve gastronomi temelli seyahatler gibi yeni turizm biçimlerinin uluslararası ölçekte yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır (Yenişehirlioğlu vd., 2018). Turizm endüstrisinin gelişimiyle birlikte doğayı keşfetme, farklı kültürleri tanıma ya da macera temelli etkinliklere katılma gibi pek çok amaç doğrultusunda hem ulusal hem de uluslararası seyahatlerin arttığı görülmektedir (Garda ve Temizel, 2016). Bu eğilim, geniş kitlelere hitap eden geleneksel turizm ürünlerinden uzaklaşarak bireysel ilgi ve beklentilere göre şekillenen alternatif turizm türlerine yönelişi güçlendirmiştir. Jeep safari, dağcılık, su ve hava sporları gibi etkinlikler modern turistlerin tercih ettiği başlıca faaliyetler hâline gelmiştir (Lansing ve De Vries, 2007; Ulsan ve Batman, 2010). Alternatif turizm çeşitleri arasında özellikle sportif faaliyetlerin, katılımcıların kültürel ve fiziksel gelişimine katkı sağlaması ve keyif verici bir deneyim sunması nedeniyle öne çıktığı görülmektedir (Akyol ve Akkaşoğlu, 2021). Spor ve turizm arasındaki etkileşim yeni bir olgu olmamakla birlikte, günümüz koşullarında bu ilişki giderek çeşitlenmekte ve farklı turizm türlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Diğer taraftan teknolojik gelişmelerin hız kazanması, dijital oyun sektörünün küresel ölçekte genişlemesine ve bunun doğal bir uzantısı olarak esporun ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Akgöl, 2019). Akıllı cihazların yaygınlaşması ve dijital platformlara erişimin kolaylaşması, esporu giderek büyüyen bir eğlence ve rekabet alanı hâline getirmiştir. Böylece çevrim içi oyun etkinlikleri kısa sürede önemli bir ekonomik pazar yaratmıştır (Argan vd., 2006). Espor, profesyonel rekabeti temel alan turnuva yapıları aracılığıyla oyuncular, taraftarları, oyun geliştiricilerini ve sponsorları küresel ölçekte bir araya getiren çok boyutlu bir ekosistem niteliği taşımaktadır. Bu ekosistem hem profesyonel hem amatör oyuncuların yanı sıra geniş bir izleyici kitlesinin farklı destinasyonlarda düzenlenen etkinliklere katılmak amacıyla seyahat etmesine de olanak tanımaktadır. Espor odaklı seyahatlerin artan görünürlüğü, esporun turizm endüstrisi içerisinde değerlendirilmesini gerekli kılmakta ve espor katılımcılarının seyahat davranışlarının anlaşılmasını önemli hâle getirmektedir (Bayram, 2018). Ayrıca artan seyahat hareketliliği, espor amaçlı yapılan seyahatlerin turizm bağlamında ele alınmasını sağlamış ve “espor turizmi” giderek daha görünür bir akademik araştırma alanı hâline gelmiştir.

Alanyazın incelendiğinde espor turizmine yönelik birçok bilimsel çalışmaya (Bayram, 2018; Yenişehirlioğlu vd., 2018; Dilek, 2019; Vegara-Ferri vd., 2020; Aktuna ve Şimşek, 2021; Bulut vd., 2021; Çetin ve Coşkun, 2021; Masłowski ve Karasiewicz, 2021; Pirci ve Dalgıç, 2021; Leon vd., 2022; Yıldırım ve Tamer, 2022; Wahyudi ve Kencana, 2024; Özgürel vd., 2025; Yenisoy ve Silik, 2025) rastlanmaktadır. Ancak mevcut alanyazının büyük ölçüde makro düzeydeki değerlendirmelere odaklandığı, bireylerin espor amaçlı seyahat etme davranışını açıklayan psikolojik ve sosyal faktörleri kuramsal bir perspektifle inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle turist davranışına odaklanan araştırmaların azlığı bu alanda önemli bir boşluk olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, espor turizmine katılma niyetine etki eden faktörleri “Planlanmış Davranış Teorisi (PDT)” çerçevesinde inceleyerek potansiyel turistlerin tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol düzeylerinin davranışsal niyetle olan ilişkisini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışma, espor turizminin gelişim potansiyeline ilişkin bulgular sunarak bu alandaki teorik tartışmalara katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Espor ve Turizm

Espor, iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan oyuncuların fiziksel ve zihinsel becerilerini dijital bir rekabet ortamında kullandıkları organize bir spor etkinliği olarak tanımlanmaktadır (Wagner, 2006). Teknolojik sistemlerin rekabet süreçlerini kolaylaştırması, esporun

hem profesyonel hem amatör düzeyde geniş kitleler tarafından takip edilmesine ve giderek kurumsallaşan bir spor alanı hâline gelmesine katkı sağlamıştır. Espor, geleneksel spor dallarından farklı olarak dijital platformların sunduğu teknik altyapı sayesinde oyuncular, takımlar ve izleyiciler arasında etkileşime dayalı çok paydaşlı bir yapı oluşturmaktadır (Hamari ve Sjöblom, 2017; Newzoo, 2018). Espor ekosistemi oyuncular, takımlar, ligler, organizatörler, oyun geliştiricileri ve izleyicilerden oluşan kapsamlı bir yapıya sahiptir. Bu yapı hem ulusal hem de uluslararası ölçekte düzenlenen etkinliklerle giderek büyümektedir (Koç, 2021).

Espurun tarihsel gelişimi incelendiğinde 1970'li yıllarda üniversite kampüslerinde düzenlenen ilk oyun yarışmalarından günümüzde küresel çapta milyonlarca izleyiciye ulaşan turnuvalara kadar hızlı bir dönüşümün yaşandığı görülmektedir (Kim vd., 2020). Kurumsallaşma süreci özellikle 2000'li yıllarla birlikte hızlanmıştır. CPL, Major League Gaming ve Electronic Sports League gibi organizasyonlar esporun küresel ölçekte tanınmasına katkı sağlamıştır. Türkiye'de ise 2011 yılında kurulan Türkiye Dijital Oyunlar Federasyonu ile başlayan süreç, 2018'de Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Türkiye Espor Federasyonu'nun (TESFED) kurulmasıyla kurumsal bir boyut kazanmıştır. Resmî liglerin oluşturulması, esporcu lisanslarının verilmesi ve özel arenaların açılması, Türkiye'de esporun gelişmesini ve kurumsallaşmasını destekleyen önemli adımlar arasında yer almaktadır (Durkal, 2019; Peçenek vd., 2020; Kilci, 2021).

Espurun hızla büyüyen bu yapısı espor etkinliklerine yönelik seyahat hareketliliğini artırmış ve espor turizmi kavramının alanyazında görünür hâle gelmesini sağlamıştır. Espor turizmi, çevrimdışı mekânlarda düzenlenen bilgisayar oyunu turnuvalarına katılan oyuncu, izleyici ve organizatörlerin oluşturduğu etkileşime dayalı bir turizm türü olarak tanımlanmaktadır (Aktuna ve Ünlüöner, 2017). Benzer şekilde Bayram (2018), espor turizmini oyun turnuvaları için bir destinasyona seyahat eden bireylerin yeme, içme, konaklama ve eğlence gibi çeşitli turistik faaliyetlere katılımı üzerinden şekillenen bir turizm faaliyeti olarak değerlendirmektedir. Espor etkinliklerinin uluslararası ölçekte izleyici çekmesi, düzenlendiği destinasyonlarda önemli ekonomik etkiler yaratmaktadır. Örneğin büyük ölçekli dünya şampiyonaları on binlerce katılımcıyı bir araya getirmekte ve çevrimiçi platformlarda milyonlarca izleyiciye ulaşmaktadır (Bayram, 2018; Yenişehirlioğlu vd., 2018).

Espor turizmi yalnızca turnuvalar aracılığıyla değil aynı zamanda espor festivalleri, taraftar buluşmaları ve espor temalı konaklama işletmeleri aracılığıyla da destinasyonların çekiciliğini artırmaktadır. İngiltere'de düzenlenen Insomnia ve EPIC festivalleri, çok günlük etkinlik formatlarıyla binlerce ziyaretçiyi kendilerine çekmektedir (Bayram, 2018). Tayvan ve Japonya'da açılan espor temalı oteller ise bu alanın turizm endüstrisiyle ne kadar güçlü bir şekilde bütünleştiğini göstermektedir (Yenisoy ve Silik, 2025). Büyük ölçekli turnuvaların arena taleplerinin milyonlara ulaşması ve destinasyonların küresel görünürlüğünü artırması, esporun dijital bir rekabet alanı olmasının yanı sıra önemli bir turizm potansiyeli taşıyan ekonomik bir sektör olduğunu göstermektedir. Bu gelişmeler espor etkinliklerine yönelik seyahat kararlarının hangi psikolojik ve sosyal faktörlerle şekillendiğinin anlaşılmasını önemli hâle getirmekte ve bu davranışların kuramsal bir çerçevede incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Planlanmış Davranış Teorisi

PDT, bireylerin belirli bir davranışı gerçekleştirme yönündeki niyetlerini ve bu niyetleri şekillendiren psikolojik unsurları açıklayan temel bir kuramsal modeldir. Teoriye göre davranışsal niyet, bireyin bir davranışı yapmaya yönelik istekliliğini, bu davranışı gerçekleştirmek için göstermeye hazır olduğu çabayı ve davranışı hayata geçirme eğilimini ifade etmektedir. PDT, niyetin davranışa yönelik tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol olmak üzere üç temel unsur tarafından belirlendiğini öne sürmektedir (Ajzen, 1991; Madden vd., 1992; Ajzen, 2006; Co vd., 2024; Yan vd., 2024). Bu değişkenlerin etkileşimi, bireyin söz konusu davranışı gerçekleştirme konusundaki motivasyon düzeyini ve davranışın ortaya çıkma olasılığını açıklamada önemli bir rol oynamaktadır. Turizm araştırmalarında geniş bir uygulama alanı bulan PDT, bireylerin seyahat kararlarını, motivasyonlarını ve davranış eğilimlerini anlamaya yönelik güçlü bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmada söz konusu teori, espor turizmine katılma niyetini açıklamak amacıyla tercih edilmiş ve uyarlanmıştır.

Davranışa Yönelik Tutum

Davranışa yönelik tutum, bireyin belirli bir davranışın sonuçlarını değerlendirmesi sonucunda o davranışı olumlu ya da olumsuz biçimde algılamasını ifade eder (Ajzen, 1991; Cheng vd., 2006; Co vd., 2024; Yan vd., 2024). Tutum, bireyin davranışla ilişkilendirdiği sonuçların kişisel açıdan ne derece faydalı, keyifli veya değerli olduğuna ilişkin inançlarının bir toplamı niteliğindedir. PDT kapsamında tutumun olumlu yönde güçlenmesi, bireyin davranışı gerçekleştirme niyetinin de aynı ölçüde artmasına neden olmaktadır. Turizm bağlamında ise tutum, bireyin bir destinasyona seyahat etmeyi ne kadar cazip, faydalı veya tatmin edici bulduğuna bağlı olarak şekillenmektedir (Bozkurt ve Avcıkurt, 2019).

Espor turizmi özelinde davranışa yönelik tutum, bireyin espor etkinliklerine katılmanın sağlayacağı deneyim, eğlence, sosyal etkileşim veya kişisel tatmin gibi çıktılara ilişkin algılarına dayanabilir. Espor etkinliklerini olumlu bir deneyim fırsatı olarak gören bireylerin bu tür etkinliklere seyahat etme niyetlerinin artması varsayımından hareketle, çalışma aşağıdaki hipotezi öne sürmektedir.

H₁: Katılımcıların espor faaliyetlerine katılma davranışına yönelik tutumları ile espor turizmine katılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Öznel Norm

Öznel norm, bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirmesi konusunda sosyal çevresinden algıladığı beklenti ve baskıları ifade etmektedir. Aile, arkadaşlar, sosyal gruplar veya bireyin referans aldığı diğer kişilerin davranış üzerindeki yönlendirici etkileri öznel normun temel bileşenlerini oluşturur. Öznel normun güçlü olması, bireyin sosyal çevresi tarafından onaylanan davranışları gerçekleştirmeye daha istekli olmasına yol açmaktadır (Ajzen, 1991; Cheng vd., 2006; Ruangkanjanases vd. 2020; Co vd., 2024; Yan vd., 2024)

Turizm bağlamında öznel norm, bireyin seyahat kararlarında yakın çevresinin görüşlerini ne kadar dikkate aldığıyla ilişkilidir. Espor turizmi özelinde ise sosyal çevresinden destek, teşvik veya onay gören bireylerin bir espor etkinliğine seyahat etmeye daha yüksek niyet geliştirmesi beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışma aşağıdaki hipotezi öne sürmektedir.

H₂: Katılımcıların sahip oldukları öznel normlar ile espor turizmine katılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Algılanan Davranışsal Kontrol

Algılanan davranışsal kontrol (ADK), bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirmek için gerekli kaynaklara, fırsatlara ve yeteneklere sahip olup olmadığına ilişkin değerlendirmesini ifade etmektedir. ADK, bireyin davranışı gerçekleştirmenin ne kadar kolay veya zor olduğuna ilişkin algılarının bir göstergesidir. İmkân, zaman, mali kaynak, bilgi, beceri veya ulaşılabilirlik gibi unsurlar algılanan davranışsal kontrolün temel belirleyicileridir (Ajzen, 1991; Chang, 1998; Yan vd., 2024).

Turizm davranışlarında ADK, bireyin seyahat etmeyi finansal, zamansal veya lojistik açıdan ne kadar mümkün gördüğüyle ilişkilidir. Espor turizmi bağlamında ise bireyin etkinlik biletlerine erişim, ulaşım olanakları, ekonomik yeterlilik veya espor destinasyonlarına ulaşılabilirlik gibi faktörleri kontrol edebildiğini düşünmesi, espor etkinliklerine katılma niyetini artırması beklenen bir durumdur. Bu kapsamda yapılan çalışma aşağıdaki hipotezi öne sürmektedir.

H₃: Katılımcıların algıladıkları davranışsal kontrol ile espor turizmine katılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

YÖNTEM

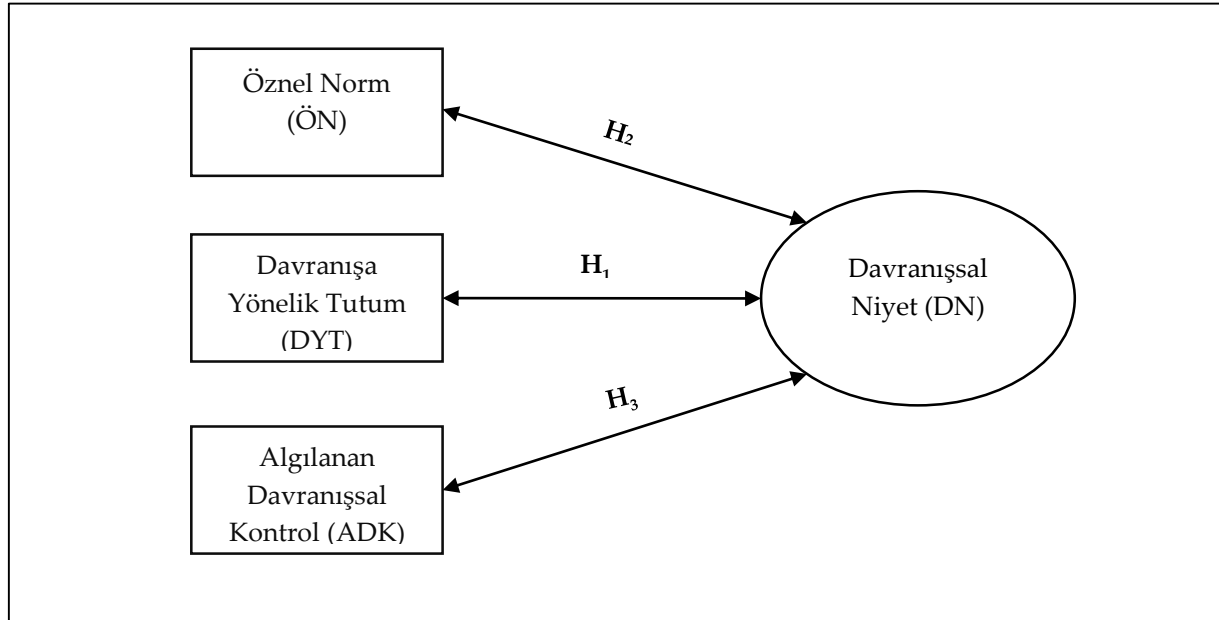
Yöntem bölümünde araştırmada kullanılan yöntemsel yaklaşım ayrıntılı biçimde açıklanmaktadır. Çalışmanın amacına uygun olarak oluşturulan araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama süreci ile kullanılan ölçme araçları ve verilerin analiz teknikleri alt başlıklar hâlinde

sunulmaktadır. Böylece araştırmada izlenen yöntemsel süreç sistematik bir biçimde ortaya konulmaktadır.

Çalışmanın etik onay izni Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 12.04.2023 tarihli 04 sayılı karar ile alınmıştır.

Araştırma Modeli

Davranışa yönelik tutum, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol değişkenlerinin davranışsal niyet üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Nicel araştırmalar, “ölçülebilir ya da gözlemlenebilir sonuçların kıyaslanmasında kullanılacak sayısal verilerin bir araya getirilerek yorumlanmasını sağlayan araştırma türü” olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2020). Yapılan çalışma, nicel yöntemler içerisinde yer alan ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini istatistiksel analizler aracılığıyla belirlemeyi amaçlayan bir araştırma desendir (Öztürk vd., 2017). Model kapsamında davranışa yönelik tutum–davranışsal niyet, öznel norm–davranışsal niyet ve algılanan davranışsal kontrol–davranışsal niyet değişkenleri arasındaki ilişkiler test edilmiştir. İlişkisel tarama modellerinde değişkenler arasındaki ilişki, uygun istatistiksel yöntemlerle nicel olarak ortaya konulmaktadır. Araştırmanın kuramsal yapısı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Türkiye’de espor etkinliklerini takip eden izleyici sayısının 4 milyondan fazla olduğu belirtilmektedir (Subak, 2023). Araştırmanın evrenini Türkiye’de espor içeriklerini takip eden bireyler oluşturmaktadır. Evrenin oldukça geniş olması ve tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle örneklem yoluna gidilmiştir.

Çalışmada, evrenden seçilecek katılımcıların temsiliyet düzeyini artırmak amacıyla olasılıklı örneklem yöntemlerinden tabakalı örnekleme (%95 güven düzeyi ($Z=1.96$), %5 hata payı ($e=0.05$), $p=0.5$ $n_0 = Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / e^2 = (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 / (0.05)^2 = 384.16$) yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrenin belirli özelliklerine göre homojen alt gruplara (tabakalara) ayrılması ve örneklemin bu tabakalardan orantılı biçimde seçilmesi esasına dayanmaktadır (Karagölge ve Peker, 2002).

Örneklem büyüklüğü belirlenirken Sekaran’ın (1992) geliştirdiği örneklem yeterlilik tablosundan yararlanılmıştır. Söz konusu tabloya göre 10 milyon kişilik bir evren için 384 katılımcının örneklem

açısından yeterli olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama süreci anket formu aracılığıyla yürütülmüştür. Anket formunun kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş ve ölçme aracı olarak Bayram'ın (2018), Akkuş ve Erdem'in (2013) çalışmasından yararlanarak uyarladığı üç alt boyut ve bir ana boyuttan oluşan toplam 18 ifadeyi içeren anket ölçeği kullanılmıştır. Akkuş ve Erdem (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin, Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi kapsamında önerdiği ölçme araçlarından uyarlanmış olduğu da görülmektedir (Ajzen, 2002).

Anket formunda yer alan ifadelere verilen yanıtları ölçmek için iki tür ölçek kullanılmıştır. Birinci bölümde yer alan ifadeler, "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" arasında derecelendirilen 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir. İkinci bölümde ise davranışa yönelik tutumu ölçmek amacıyla anlamsal farklılıklar ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda ifadeler, "Yararlı değildir-Yararlıdır", "Kötüdür-İyidir", "Sıkıcıdır-Eğlencelidir", "Sıradandır-Sıradışıdır" ve benzeri karşıt sıfat çiftleri üzerinden 1-5 aralığında derecelendirilmiştir. Ayrıca katılımcıların cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soruların yanı sıra görüşlerini daha ayrıntılı şekilde ifade edebilmelerine imkân tanıyan iki adet açık uçlu soru da formda yer almıştır.

Veri toplama süreci Mart-Ekim 2022 tarihleri arasında yürütülmüştür. Katılımcılara espor etkinliklerinin yayınlandığı çevrimiçi platformlar ve sosyal medya ortamları aracılığıyla ulaşılmıştır. Toplam 328 çevrimiçi ve 72 yüz yüze olmak üzere 400 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında anket formu aracılığıyla elde edilen veriler, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sürecinde frekans ve yüzde dağılımları, normallik testi, açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini ve güvenirliğini sınamak amacıyla espor etkinliklerine katılma niyeti bulunan 200 katılımcı üzerinde bir pilot çalışma yürütülmüştür. Pilot çalışmanın verileri çevrimiçi anket formu aracılığıyla toplanmış ve anket bağlantısı Telegram, WhatsApp, Discord, Twitch.tv ve YouTube gibi çeşitli dijital platformlar üzerinden paylaşılmıştır.

Ölçeğin faktör yapısını incelemek üzere açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ardından güvenirlik Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin geçerliliğini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Hinkin'in (1998) önerdiği şekilde, faktör yükleri ve maddeler arası korelasyonları ,40'ın altında kalan ifadeler analiz dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda başlangıçta dört maddeden oluşan öznel norm boyutu üç maddeye, üç maddelik algılanan davranışsal kontrol boyutu iki maddeye, sekiz maddelik tutum boyutu beş maddeye ve üç maddelik davranışsal niyet boyutu iki maddeye indirgenmiştir.

Tablo 1. Pilot Çalışma Verilerine İlişkin Normallik Bulguları

		İstatistik
ÖN1	Çarpıklık	,288
	Basıklık	-,745

ÖN2	Çarpıklık	,255
	Basıklık	-,443
ÖN3	Çarpıklık	-,295
	Basıklık	-,590
ADK1	Çarpıklık	-,680
	Basıklık	-,587
ADK3	Çarpıklık	-1,018
	Basıklık	,331
DN1	Çarpıklık	-,565
	Basıklık	-,287
DN3	Çarpıklık	-1,066
	Basıklık	1,174
DYT1	Çarpıklık	,146
	Basıklık	-,964
DYT2	Çarpıklık	,166
	Basıklık	-1,202
DYT3	Çarpıklık	-,283
	Basıklık	-1,343
DYT4	Çarpıklık	-1,105
	Basıklık	,769
DYT7	Çarpıklık	,084
	Basıklık	-1,073

Pilot çalışmadan elde edilen verilerin dağılım özelliklerini değerlendirmek amacıyla normallik testi uygulanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin tamamının Tabachnick ve Fidell'in (2013) belirttiği kabul aralığı olan -1.5 ile +1.5 arasında yer alması verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir. İlgili sonuçlar Tablo 1'de sunulmaktadır.

Pilot uygulama sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra ölçeğin güvenirliğine ilişkin madde-toplam korelasyonları ve Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,856 olarak bulunmuştur. Kılıç'ın (2016) belirttiğine göre Cronbach's Alpha değerinin 0,81–1,00 aralığında olması ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Pilot çalışmadan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır. Test sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Ölçeğin Faktör Analizine Uygunluğuna İlişkin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,768
	Approx. Chi-Square	1385,670
Bartlett's Test of Sphericity	df	66
	Sig.	,000

Bartlett Küresellik testinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması ve KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olması verilerin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, Bartlett Küresellik testinin anlamlı olduğu ($\chi^2=1385,670$; $p<0,001$) ve KMO değerinin 0,768 olarak hesaplandığı görülmektedir. Elde edilen bulgular veri setinin faktör analizi için yeterli düzeyde uygun olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizinin sonuçları ilgili faktör yapısını ortaya koyacak şekilde Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör/Madde	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)
Öznel Norm ($\alpha =,867$)		2.276	19,634
Benim için önemli olan insanların çoğu benden espor etkinliklerine katılmak için seyahat etmemi bekler	,887		
Benim için önemli olan insanların çoğu espor etkinliklerine katılmak için seyahat etmem gerektiğini düşünür	,880		
Benim için önemli olan insanların çoğu E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat eder	,726		
Davranışa Yönelik Tutum ($\alpha =,855$)		4.838	27,050
Espor etkinliklerine katılım için seyahat etmek yararlı değildir/yararlıdır	,819		
Espor etkinliklerine katılım için seyahat etmek kötüdür/iyidir	,868		
Espor etkinliklerine katılım için seyahat etmek berbattır/muhteşemdir	,772		
Espor etkinliklerine katılım için seyahat etmek sıkıcıdır/eğlencelidir	,714		
Espor etkinliklerine katılım için seyahat etmek rahatsız edicidir/rahatlatıcıdır	,732		
Algılanan Davranışsal Kontrol ($\alpha =,769$)		1.163	15,209

Şayet espor etkinliklerine katılmak için seyahat etmek istersem hiçbir şey bana engel olamaz	,841		
Espor etkinliklerine katılmak için seyahat etmek tamamen bana bağlıdır	,867		
Davranışsal Niyet ($\alpha =,853$)		888	14,484
Espor etkinliklerine katılmak için seyahat etmek niyetindeyim	,823		
Espor etkinliklerine katılmak için seyahat etmeyi umuyorum	,864		
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization			
a. Rotation converged in 5 iterations			

Toplam varyansın %76,376'sını açıklayan dört faktör elde edilmiştir. Bu faktörler sırasıyla öznel norm, davranışa yönelik tutum, algılanan davranışsal kontrol ve davranışsal niyet olarak tanımlanmıştır (bkz. Tablo 3).

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda belirlenen dört faktör ve on iki maddeden oluşan espor turizmne katılma niyeti ölçeği modelin teorik yapıya uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. DFA sonuçlarının yorumlanmasına geçmeden önce alanyazında yaygın olarak kabul edilen mükemmel ve kabul edilebilir uyum indekslerine ilişkin ölçüt değerlerinin belirtilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda kullanılan uyum ölçütleri Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Uyum İndeksleri İçin Kabul Edilebilir ve Mükemmel Uyum Kriterleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri
CMIN/DF	$2 \leq \text{CMIN/DF} \leq 3$	$0 \leq \text{CMIN/DF} \leq 2$
RMSEA	$,05 \leq \text{RMSEA} \leq ,08$	$,00 \leq \text{RMSEA} \leq ,05$
GFI	$,90 \leq \text{GFI} \leq ,95$	$,95 \leq \text{GFI} \leq 1,00$
NFI	$,90 \leq \text{NFI} \leq ,95$	$,95 \leq \text{NFI} \leq 1,00$
IFI	$,90 \leq \text{IFI} \leq ,95$	$,95 \leq \text{IFI} \leq 1,00$
TLI	$,90 \leq \text{TLI} \leq ,95$	$,95 \leq \text{TLI} \leq 1,00$
CFI	$,90 \leq \text{CFI} \leq ,95$	$,95 \leq \text{CFI} \leq 1,00$

Kaynak: Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003.

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında dört faktörlü modele ilişkin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde bazı indekslerin önerilen eşik değerleri karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle modifikasyon indeksleri değerlendirilmiş ve kuramsal açıdan anlamlı bulunan bazı madde çiftleri arasında hata kovaryansları tanımlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda davranışa yönelik tutum faktörüne ait DYT3-DYT4, DYT1-DYT7 ve DYT2-DYT7 maddeleri arasında kovaryans oluşturulmuştur. Ayrıca öznel norm faktöründe yer alan ÖN2-ÖN3 maddeleri arasında da kovaryans tanımlanarak modelde gerekli modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5. Modifikasyon Sonrası Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	Uyum İyiliği Değerleri
CMIN/DF	2,227
RMSEA	,079
GFI	,933
NFI	,936
IFI	,964
TLI	,940
CFI	,963

Yapılan düzenlemelerin ardından elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te sunulmuştur. Uyum indekslerinin (CMIN/DF = 2,227; RMSEA = 0,079; GFI = 0,933; NFI = 0,936; TLI = 0,940) kabul edilebilir uyum düzeyinde, (IFI = 0,964; CFI = 0,963) ise mükemmel uyum aralığında yer aldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular modelin veri ile yeterli uyum sağladığını göstermektedir.

Anket ölçeğine ilişkin dört boyut temel alınarak güvenirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik analizinde amaç, ölçeğin araştırmacının ölçmek istediği yapıyı ne derece doğru biçimde temsil ettiğini değerlendirmektir. Yapı geçerliliğinin temel bileşenlerinden biri olan ayırt edici geçerlilik, Birleşik Güvenirlik (CR) ve Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE) değerleri üzerinden test edilmektedir. Ayırt edici geçerliliğin sağlanabilmesi için CR değerlerinin ilgili AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerlerinin ,50'nin üzerinde gerçekleşmesi gerekmektedir (Sarmento ve Costa, 2019). Bu kapsamda ayırt edici geçerliliğe ilişkin CR ve AVE değerleri Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Ölçeğe İlişkin Birleşik Güvenirlik (CR) ve Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE) Değerleri

Faktör / Madde	Birleşik Güvenirlik	Çıkarılan Ortalama Varyans
Öznel Norm	,872	,696
Davranışa Yönelik Tutum	,887	,613
Algılanan Davranışsal Kontrol	,843	,729
Davranışsal Niyet	,831	,711

Tablo 6 incelendiğinde, tüm boyutlara ilişkin CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olduğu ve AVE değerlerinin ,50'nin üzerinde bulunduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular ölçeğin ayırt edici geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

BULGULAR

Araştırma katılımcılarına ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Yaş	Frekans	Yüzde
18-24 Yaş Arası	241	60,3
25-30 Yaş Arası	105	26,3
31-35 Yaş Arası	35	8,8

35 Yaş Üzeri	19	4,8
Toplam	400	100
Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	113	28,2
Erkek	287	71,8
Toplam	400	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlköğretim	5	1,3
Lise	21	5,3
Önlisans/Lisans	335	83,8
Lisansüstü	39	9,8
Toplam	400	100
Meslek	Frekans	Yüzde
Öğrenci	239	59,8
Kamu Çalışanı	35	8,8
Özel Sektör Çalışanı	122	30,5
Diğer	4	1,0
Toplam	400	100
Günlük Bilgisayar Başında Geçirilen Zaman	Frekans	Yüzde
4 Saatten Az	102	25,5
4-8 Saat Arası	147	36,8
9-12 Saat Arası	131	32,8
12 Saatten Fazla	20	5,0
Toplam	400	100
Günlük Espor İçin Geçirilen Zaman	Frekans	Yüzde
4 Saatten Az	249	62,3
4-8 Saat Arası	135	33,8
9-12 Saat Arası	13	3,3
12 Saatten Fazla	3	0,8
Toplam	400	100

Espor Etkinliklerine Katılmak İçin Şehir Dışına Yapılan Toplam Seyahat	Frekans	Yüzde
Hiç	250	62,5
1-2 Defa	106	26,5
3-4 Defa	27	6,8
4 Defadan Fazla	17	4,3
Toplam	400	100

Espor Etkinliklerine Katılmak İçin Genellikle Kimlerle Seyahat Edersiniz	Frekans	Yüzde
Tek Başına	124	31,0
Arkadaşlarımla	253	63,2
Ailemle	7	1,8
Tur ile	9	2,3
Diğer	7	1,8
Toplam	400	100

Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında, örneklemin %60,3'ünü 18-24 yaş aralığındaki bireylerin oluşturduğu görülmektedir. Bunu %26,3 ile 25-30 yaş, %8,8 ile 31-35 yaş grupları izlemektedir. %4,8'lik kesim ise 35 yaş üzerindedir. Elde edilen bulgular, araştırma örnekleminin ağırlıklı olarak genç yetişkinlerden oluştuğunu göstermektedir.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde katılımcıların %28,2'sinin kadın, %71,8'inin ise erkek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla örnekleimde erkek katılımcıların sayıca daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim durumuna ilişkin dağılımlar incelendiğinde katılımcıların %1,3'ünün ilköğretim, %5,3'ünün lise, %83,8'inin önlisans/lisans ve %9,8'inin lisansüstü düzeyde eğitim aldığı görülmektedir. Bu sonuçlar, örneklemin büyük bölümünün yükseköğretim düzeyinde yer aldığını ortaya koymaktadır.

Mesleklere göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %59,8'inin öğrenci olduğu, %8,8'inin kamu sektöründe, %30,5'inin ise özel sektörde çalıştığı belirlenmiştir. %1'lik küçük bir kesim ise diğer meslek gruplarında yer almaktadır.

Katılımcıların bilgisayar başında geçirdikleri günlük süreler değerlendirildiğinde; %25,5'inin 4 saatten az, %36,8'inin 4-8 saat, %32,8'inin 9-12 saat ve %5'inin 12 saatten fazla zaman geçirdiği görülmektedir. Esportla ilgili günlük zaman kullanımına bakıldığında ise katılımcıların %62,3'ü günde 4 saatten az, %33,8'i 4-8 saat, %3,3'ü 9-12 saat ve %0,8'i 12 saatten fazla vakit ayırdığını belirtmiştir.

Espor etkinliklerine katılmak amacıyla şehir dışına yapılan seyahatlere ilişkin bulgular incelendiğinde katılımcıların %62,5'inin hiç şehir dışına çıkmadığı, %26,5'inin 1-2 kez, %6,8'inin 3-4 kez ve %4,3'ünün 4'ten fazla seyahat gerçekleştirdiği görülmektedir.

Katılımcıların espor etkinliklerine kimlerle seyahat ettikleri incelendiğinde ise %31'inin tek başına, %63,2'sinin arkadaşlarıyla, %1,8'inin ailesiyle, %2,3'ünün tur organizasyonlarıyla ve %1,8'inin diğer kişilerle seyahat ettiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, espor etkinliklerinin ağırlıklı olarak arkadaş gruplarıyla deneyimlenen bir etkinlik türü olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara “Espor denildiğinde aklınıza gelen ilk ifade nedir?” şeklinde açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. Toplam 400 katılımcının verdiği yanıtlar incelendiğinde, %19,8’ini oluşturan 79 kişinin “oyun” ifadesini dile getirdiği görülmüştür. Bunu %17,5’lik oranla “rekabet” yanıtını veren 70 katılımcı takip etmektedir. Elde edilen sonuç örneklem grubunun esporu öncelikle oyun kavramı ve rekabet olgusu üzerinden anlamlandırıldığını göstermektedir.

Katılımcılara yöneltilen bir diğer açık uçlu soru “Espor denildiğinde aklınıza gelen ilk duygu nedir?” şeklindedir. Yanıt dağılımlarına göre, katılımcıların %30’unu oluşturan 120 kişi espolla ilişkilendirdikleri ilk duygunun “heyecan” olduğunu belirtmiştir. Bunu %16,5’lik oranla (66 kişi) “eğlence” duygusu izlemiştir. Elde edilen sonuç esporun katılımcılar açısından yüksek uyarılma düzeyi içeren ve keyif veren bir deneyim olarak algılandığını göstermektedir.

DYT-DN, ÖN-DN ve ADK-DN arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan analizler değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü istatistiksel olarak ortaya koymaktadır.

Tablo 7. DYT-DN Arasındaki Korelasyon Analizi

	DYT	DN
DYT	Pearson Correlation (r)	1
	Sig. (p)	,545**
	N	400
DN	Pearson Correlation (r)	,545**
	Sig. (p)	,000
	N	400

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırma örneğine ait davranışa yönelik tutum ile davranışsal niyet arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda iki değişken arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = ,545$). Korelasyon katsayısının anlamlı çıkması ($p < ,001$) nedeniyle H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. ÖN-DN Arasındaki Korelasyon Analizi

	ÖN	DN
ÖN	Pearson Correlation (r)	1
	Sig. (p)	,564**
	N	400
DN	Pearson Correlation (r)	,564**
	Sig. (p)	,000
	N	400

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırma örneğine ait öznel norm ile davranışsal niyet arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda iki değişken arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu

belirlenmiştir ($r = ,564$). Korelasyon katsayısının anlamlı çıkması ($p < ,001$) nedeniyle H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9. ADK-DN Arasındaki Korelasyon Analizi

	ADK	DN
ADK	Pearson Correlation (r)	,586**
	Sig. (p)	,000
	N	400
DN	Pearson Correlation (r)	,586**
	Sig. (p)	,000
	N	400

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Araştırma örneklemine ait algılanan davranışsal kontrol ile davranışsal niyet arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda iki değişken arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = ,586$). Korelasyon katsayısının anlamlı çıkması ($p < ,001$) nedeniyle H_3 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmaya katılan espor severlerin büyük çoğunluğunu 18–24 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Yeni kuşakların dijital teknolojilerle iç içe büyümesi dikkate alındığında elde edilen bulgunun beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Ayrıca espor faaliyetlerine katılımın ağırlıklı olarak erkekler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Elde edilen sonuç Bayram'ın (2018) araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Ancak Duggan (2015) ile Chung vd., (2022) tarafından yapılan çalışmalarda kadın ve erkek katılımcı sayılarının birbirine yakın olduğu belirtilmiştir. Bu karşılaştırmadan hareketle mevcut araştırmada kadın katılımcıların espor faaliyetlerine katılım düzeyinin daha düşük olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların günlük olarak espor için ayırdığı zamanın çoğunlukla 4 saatten az olduğu, bununla birlikte katılımcıların önemli bir bölümünde bu sürenin 4–8 saat aralığında değiştiği görülmektedir. Esportun özellikle genç bireyler arasında yaygın bir aktivite hâline gelmesi espora ayrılan zamanın sağlık, sosyal ilişkiler ve akademik yaşam üzerindeki olası etkilerinin gelecekte yapılacak araştırmalar kapsamında daha kapsamlı biçimde ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Araştırmaya katılan 400 espor severin 150'sinin daha önce espor etkinliklerine katılmak amacıyla şehir dışına seyahat ettiği görülmektedir. Esporturizminin Türkiye'de görece yeni bir alan olduğu dikkate alındığında, katılımın dikkat çekici olduğu ve espor turizmine yönelik talebin giderek arttığını söylemek mümkündür. Artan ilgi espor etkinliklerinin destinasyonlar açısından önemli bir turizm potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Öte yandan çalışmada espor etkinliklerine katılım için yapılan seyahatlerde ortalama harcama düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiş ve bu bulgu Bayram'ın (2018) araştırma sonuçları ile paralellik göstermiştir. Bayram (2018), harcama düzeylerinin sınırlı kalmasını, Türkiye'de düzenlenen espor etkinliklerinin çoğunlukla günübirlik gerçekleştirilmesine ve katılımcıların etkinlik dışındaki turistik faaliyetlere yönlendirilmemesine bağlamaktadır. Özellikle günübirlik espor etkinliklerini organize eden paydaşlar için temel öneri, etkinlik içeriklerinin farklı eğlence unsurlarıyla zenginleştirilmesidir. Çok günlük formatta gerçekleştirilen etkinliklerde ise destinasyonun turistik cazibe noktalarını içeren programların planlanması, katılımcılar için alternatif konaklama seçeneklerinin geliştirilmesi ve tamamlayıcı faaliyetlerin sunulması önem taşımaktadır. Son yıllarda Tayvan'da 2017 yılında açılan "I Hotel" ile Japonya'da 2020 yılında hizmete giren "E-zone

Cyber Space” gibi espor temalı konaklama işletmelerinin yaygınlaşması espor turizminin destinasyonlarla bütünleşerek yeni deneyim alanları yarattığını göstermektedir. Benzer bir uygulamanın Türkiye’de hayata geçirilmesi yalnızca espor severlere farklı bir konaklama seçeneği sunmakla kalmayacak aynı zamanda espor turizminin gelişim sürecine anlamlı bir ivme kazandıracaktır. Ayrıca araştırma bulguları espor amaçlı seyahatlerin çoğunlukla arkadaş gruplarıyla gerçekleştirildiğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda espor etkinliklerinin arkadaş gruplarının katılım alışkanlıklarına uygun şekilde planlanması, grup odaklı aktivitelerin ve sosyal etkileşimi artıran etkinlik tasarımlarının geliştirilmesi espor turizmine olan ilgiyi ve katılımı artırabilecek bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan espor severlere yöneltilen “Espor denilince aklınıza gelen ilk ifade nedir?” sorusu, katılımcıların büyük çoğunluğunun esporu öncelikle “oyun” ve “rekabet” kavramlarıyla ilişkilendirdiğini ortaya koymuştur. Ölçekte yer alan bir diğer açık uçlu soru olan “Espor denilince aklınıza gelen ilk duygu nedir?” ifadesine verilen yanıtlar incelendiğinde ise en sık belirtilen duyguların “heyecan” ve “eğlence” olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, espor deneyiminin katılımcılar açısından rekabet odaklı, dinamik ve duygusal açıdan uyarıcı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla rekabet unsurlarını öne çıkaran, yüksek etkileşim ve eğlence düzeyi sunan etkinlik içeriklerinin espor turizmi kapsamında daha fazla ziyaretçi çekme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda DYT- DN, ÖN-DN ve ADK-DN arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, araştırmada test edilen H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerinin tamamının desteklendiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre espor severlerin espor etkinliklerine yönelik tutumlarının, sosyal çevreden algıladıkları beklentilerin ve davranışı gerçekleştirme konusundaki yeterlik algılarının, espor amaçlı seyahat etme niyetleri üzerinde pozitif yönde etkili olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, bireylerin espor organizasyonlarına ilişkin tutumları olumlu yönde güçlendikçe espor etkinliklerine katılmak amacıyla seyahat etme niyetlerinin de aynı doğrultuda arttığı söylenebilir.

Yapılan çalışma güncel ve hızla gelişen bir turizm türü olan espor turizmini kapsamlı biçimde ele almıştır. Espor turizminin doğru biçimde anlaşılması ve gereken önemin verilmesi organizatörler ile politika yapıcılar ve akademik çevreler açısından yeni araştırmaların geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Türkiye’deki espor severler üzerinde ve PDT çerçevesinde yürütülen bu araştırmanın belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu durum, espor sektörünün farklı paydaşlarını içeren çalışmaların yapılmasının önemini ortaya koymaktadır. Organizasyon düzenleyicileri, profesyonel oyuncular, yayıncılar ve sponsorlar gibi aktörlerin de dâhil edildiği araştırmaların gerçekleştirilmesi espor turizmi pazarının daha doğru biçimde yönlendirilmesine ve alanyazına daha güçlü katkılar sunulmasına yardımcı olacaktır.

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde espor kaynaklı seyahat hareketliliğinin yeni bir turizm yaklaşımı olarak kavramsallaştırılması ve espor turizminin ayrı bir turizm türü olarak sistematik biçimde incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmaların espor turizmi kavramının daha kapsamlı biçimde ortaya konulmasına ve turizm alanyazının geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda espor ve turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelere, espor federasyonuna, organizatörlere, kamu kurumlarına ve turizm alanında çalışan araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Öneriler aşağıda maddeler hâlinde sunulmuştur.

Espor turizmine yönelik pazar analizlerinin yapılması: Espor turizmine katılan veya katılmaya istekli bireylerin beklentilerinin belirlenmesine, mevcut organizasyonlardaki turist sayılarının ve ortalama harcamaların analiz edilmesine ve organizasyonların paket tur kapsamında değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılması yararlı olacaktır. İstanbul dışında uluslararası espor organizasyonlarına ev sahipliği yapma potansiyeli bulunan şehirler için fizibilite çalışmalarının gerçekleştirilmesi espor turizminin gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Espor faaliyetlerine katılımın olası etkileri üzerine araştırmalar gerçekleştirilmesi: Çalışmada katılımcıların espor için günlük ayırdıkları süre belirlenmiştir. Ancak bu sürenin sağlık, sosyal yaşam ve eğitim süreçleri üzerindeki etkileri kapsam dışında kalmıştır. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmaların espor katılımının bireylerin yaşam pratikleri üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerini incelemesi espor turizmine yönelik politika ve uygulamaların daha sağlıklı temellere oturtulmasına katkı sağlayacaktır.

Espor etkinliklerinin çeşitlendirilmesi: Gününbirlik etkinliklerde rekabet temelli mini turnuvalar ve konser gibi rekreasyonel unsurların eklenmesi, çok günlük organizasyonlarda ise destinasyonun turistik çekiciliklerine yönelik geziler ile çeşitli konaklama seçeneklerinin sunulması espor turizmine olan ilgiyi artırabilir. Bu uygulamaların paket tur kapsamında düzenlenmesi de tercih edilebilirliği güçlendirecektir.

Espor temalı konaklama işletmelerine yönelik geliştirme önerileri: Araştırma bulguları espor amaçlı seyahatlerin çoğunlukla gününbirlik gerçekleştiğini ve buna bağlı olarak harcama düzeylerinin düşük kaldığını göstermektedir. Bu durum konaklama temelli turistik ürün çeşitliliğinin sınırlı olduğunu işaret etmektedir. Uluslararası örneklerde görülen espor temalı konaklama işletmeleri çok günlük etkinliklere katılımı teşvik eden bir model sunmaktadır. Türkiye’de benzer bir konaklama tesisinin geliştirilmesi espor etkinliklerinin daha uzun süreli ziyaretlerle ilişkilendirilmesine ve destinasyon ekonomisine katkının artırılmasına imkân sağlayabilir. Böyle bir tesisin tasarımında yüksek hızlı internet altyapısı, espor ekipmanlarıyla donatılmış odalar ve profesyonel antrenman alanları gibi unsurların yer alması önerilebilir.

Rekabet, heyecan ve eğlence odaklı etkinliklerin artırılması: Araştırma bulguları bu duyguları ön plana çıkaran etkinliklerin espor turistlerini daha fazla çekme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla federasyonun ve oyun şirketlerinin bu tür etkinliklerin sayısını artırması önerilmektedir.

Eğitici ve tanıtıcı faaliyetlerin geliştirilmesi: Esporun ne olduğu, rekabetçi yapısının nasıl işlediği ve etkinlik süreçlerinin nasıl yürütüldüğünü anlatan kampanyalar, seminerler ve eğitim programları düzenlenmesi potansiyel espor turistlerinin bilinçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Espor organizasyonlarının sürdürülebilirliğini destekleyecek kamusal mekanizmaların geliştirilmesi: Araştırma bulguları espor turizmine yönelik talebin arttığını göstermektedir. Bu durum organizasyon kapasitesinin güçlendirilmesine yönelik destek mekanizmalarının önemini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla devlet kurumlarının espor federasyonu ve yerel espor toplulukları ile iş birliği yaparak altyapı geliştirme, organizasyon süreçlerini kolaylaştırma ve sektörde faaliyet gösteren işletmeleri teşvik etme yönünde politikalar oluşturması yararlı olabilir. Sunulan öneri çalışmanın ortaya koyduğu talep artışı ile sektörün gelişim potansiyelinin güçlendirilmesine yönelik bir destek niteliğindedir.

Espor turizminin sürdürülebilirlik perspektifiyle geliştirilmesi: Espor etkinliklerinin yılın farklı dönemlerinde düzenlenebilmesi, bu turizm türünün sezon dışı dönemlerde destinasyonlara hareketlilik kazandırma potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Çalışmada sürdürülebilirlik boyutu doğrudan ölçülmemekle birlikte espor temelli seyahat hareketliliğinin yıl geneline yayılabilir olması, destinasyonların mevsimsellik sorununu azaltmaya katkı sağlayabilecek bir fırsat sunmaktadır. Dolayısıyla espor turizminin sürdürülebilir turizm politikalarıyla ilişkilendirilmesi uzun vadede destinasyonların rekabet gücünü artırabilir.

Tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin güçlendirilmesi: Sosyal medya kampanyaları, dijital reklamlar, influencer iş birlikleri, basın duyuruları ve etkinlik içi tanıtımlar uygulanarak espor turizmine yönelik farkındalık artırılabilir. Bu girişimler hem espor turizmi hem de espor pazarlaması açısından önemli fırsatlar sunmaktadır.

Tüm öneriler dikkate alındığında espor turizmine ilişkin araştırmaların genişletilmesi ve kavramın daha kapsamlı bir biçimde incelenmesi turizm alanyazının geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında elde edilen bulgular PDT’nin temel boyutları olan tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrolün espor amaçlı seyahat niyetini anlamada önemli bir çerçeve sunduğunu

ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda gelecekte yapılacak araştırmalarda espor turizmine yönelik seyahat davranışlarının güçlendirilmesi için tutumu destekleyen iletişim stratejilerinin, sosyal onayı artıran topluluk temelli uygulamaların ve algılanan davranışsal kontrolü yükselten erişilebilirlik politikalarının değerlendirilmesi hem teorik derinliği artıracak hem de uygulamaya yönelik daha güçlü bir rehberlik sağlayacaktır.

Sınırlılıklar

Yapılan çalışma PDT çerçevesinde espor turizmine katılma niyetini açıklamaya yönelik önemli bulgular sunmakla birlikte bazı sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle araştırma verileri Türkiye’de espor içeriklerini takip eden bireylerle sınırlıdır. Bu durum elde edilen bulguların farklı kültürel ve coğrafi bağlamlara genellenmesini sınırlandırmaktadır. Gelecek araştırmalarda farklı ülkelerdeki espor izleyicileri ve katılımcıları kapsayan karşılaştırmalı çalışmaların yürütülmesi, espor turizmine yönelik davranışsal niyetlerin kültürlerarası farklılıklar bağlamında daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

İkinci olarak çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Kullanılan yöntem bireylerin espor etkinliklerine katılım motivasyonlarını ve seyahat kararlarını derinlemesine anlamada sınırlı kalabilmektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak araştırmalarda nitel yöntemlerin (derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları vb.) kullanılması, espor turizmine ilişkin algıların ve deneyimlerin daha ayrıntılı biçimde ortaya konulmasına olanak tanıyacaktır. Ayrıca yapılan çalışma espor turizmine katılma niyetini esporla ilgilenen bireyler (espor severler) üzerinden ele almakta olup organizatörler, profesyonel oyuncular, sponsorlar ve destinasyon yöneticileri gibi espor turizminin farklı paydaş gruplarını ayrı ayrı odak noktası hâline getirmemektedir. Gelecek araştırmalarda bu paydaş gruplarının her birinin espor turizmine yönelik algı, beklenti ve katkılarının paydaş temelli yaklaşımlarla incelenmesi, espor turizminin çok boyutlu yapısının daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Son olarak yapılan çalışmada espor turizmine katılma niyeti PDT’nin temel bileşenleri olan tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol değişkenleri üzerinden incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalarda motivasyon, deneyim kalitesi, destinasyon imajı, memnuniyet ve sürdürülebilirlik algısı gibi değişkenlerin modele dâhil edilmesi espor turizmine yönelik seyahat davranışlarının açıklanmasında teorik çerçevenin genişletilmesine katkı sağlayabilir.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan veri toplama yöntemi için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 12/04/2023 tarihli ve 04 nolu toplantısında 2023/119 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: Makale yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2): 179-211.
- Ajzen, I. (2002). *Sample TPB Questionnaire*. <https://people.umass.edu/~ajzen/pdf/tpb.questionnaire.pdf>. Erişim Tarihi: 08.11.2025.

- Ajzen, I. (2006). *Constructing A Theory of Planned Behavior Questionnaire*. <https://people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb.measurement.pdf>. Erişim Tarihi: 08.11.2025.
- Akgöl, O. (2019). Spor Endüstrisi ve Dijitalleşme: Türkiye’de Espor Yapılanması Üzerine Bir İnceleme. *TRT Akademi*, 4(8): 206-224.
- Akkuş, G. ve Erdem, O. (2013). Yemek Turizmine Katılma Niyeti: Planlı Davranış Teorisi Kapsamında Bir Uygulama. (Editör) Karamustafa, K.: 14. *Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss.636-654) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktuna, H.C. ve Şimşek, E. (2021). Pandemi ve E-Spor Turizmi, (Editör) Ergün, G.S.: *Multidisipliner Turizm Çalışmaları* içinde (ss.52-61) Konya: Çizgi Kitabevi.
- Aktuna, H.C. ve Ünlüöner, K. (2017). Yeni Bir Turizm Çeşidi Olarak Elektronik Spor Turizmi. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (2): 1-15.
- Akyol, C. ve Akkaşoğlu, S. (2021). Alternatif Turizm Türlerinin Destinasyonlara Katkısı: Artvin ve Spor Turizmi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 11(1): 177-194.
- Argan, M., Özer, A. ve Akın, E. (2006). Elektronik Spor: Türkiye’deki Siber Sporcuların Tutum ve Davranışları. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 1(2), 1-11.
- Bayram, A.T. (2018). Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde E-spor Turizmine Katılma Niyeti. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2): 17-31.
- Bozkurt, A.K. ve Avcıkurt, C. (2019). Planlanmış Davranış Teorisi ile Yerli Y Kuşağı Turistlerin Destinasyon Tercih Etme Niyetlerinin Belirlenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4): 1294-1307.
- Bulut, Ç., Duman, S., Şahin, H.M., Duman, G. ve Uluç, E.A. (2021). Spor Turizminde İnovasyonel Yaklaşımlar: E-spor. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(4): 396-412.
- Chang, M.K. (1998) Predicting Unethical Behavior: A Comparison of the Theory of Reasoned Action and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*, 17: 1825-1834.
- Cheng, S., Lam, T. and Hsu, H.C. (2006). Negative Word-of-Mouth Communication Intention: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 30(1): 95-116.
- Chung, P.K., Ou, K.L., Wong, M.Y.C., Lau, K.L. and Leung, K.M. (2022). Investigation of Hong Kong Students’ Esports Participation Intentions Using the Theory of Planned Behavior Approach: A Structural Equation Model. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 1-19.
- Co, J.C.T., Loyola, D.B., Martinez, E.K.L., Poticano, D.E.P., Mabalay, A.A., Daradar, D.B.D. and Blasa-Cheng, A.C. (2024). An Abductive Exploration of Sustainability Implementation Intent Among Family Business Successors: Extending the Theory of Planned Behavior. *Sustainable Futures*, 8: 1-14.
- Çetin, A. and Coşkun, M. (2021). A Conceptual Overview of E-sports Tourism as a New Trend in the Tourism Industry. *Journal of Management and Economic Studies*, 3(1): 28-34.
- Dilek, S.E. (2019). E-Sport Events Within Tourism Paradigm: A Conceptual Discussion. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 3(1): 12-22.
- Duggan, M. (2015). *Gaming and Gamers (Research Report)*. Retrieved from Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/internet/2015/12/15/gaming-and-gamers/>. Erişim Tarihi: 08.11.2025.
- Durkal, K. (2019). *Avrupa’nın En Büyük E-spor Sahnesi Açıldı*. <https://www.hurriyet.com.tr/sporarena/avrupanin-en-buyuk-espor-sahnesiacildi-> Erişim Tarihi: 08.11.2025.

- Garda, B. ve Temizel, M. (2016). Sürdürülebilir Turizm Çeşitleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (12): 83-103.
- Hamari, J. and Sjöblom, M. (2017). What Is E-sports and Why Do People Watch It? *Internet Research*, 27(2): 211- 232.
- Hinkin, T.R. (1998). A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1): 104-121.
- Karagölge, C. ve Peker, K. (2002). Tarım Ekonomisi Araştırmalarında Tabakalı Örneklem Yönteminin Kullanılması. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 33(3): 313-316.
- Kaya, B. (2020). *Unutulmaz Turizm Deneyiminin Hikâye Anlatıcılığına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Kilci, A.K. (2021). *Spor ve Dijital Oyunda Son Nokta: ESPOR*. (2.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kim, Y.H., Nauright, J. and Suveatwatanakul, C. (2020). The Rise of E-sports and Potential for Post-Covid Continued Growth. *Sport in Society*, 23(11): 1861-1871.
- Koç, F. (2021). Dijital Ortamda Sanal Para ile Gerçekleştirilen E-spor Faaliyetlerinin Tms/Tfrs Kapsamında Muhasebeleştirilmesine İlişkin Bir Yaklaşım. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (25): 34-42.
- Lansing, P. and De Vries, P. (2007). Sustainable Tourism: Ethical Alternative or Marketing Ploy? *Journal of Business Ethics*, 72(1): 77-85.
- Leon, M., Hinojosa-Ramos, M.V., León-Lopez, A., Belli, S., López-Raventós, C. and Florez, H. (2022). Esports Events Trend: a Promising Opportunity for Tourism Offerings. *Sustainability*, 14(21): 1-14.
- Madden, T.J., Ellen, P.S. and Ajzen, I. (1992). A Comparison of the Theory of Planned Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1): 3-9.
- Masłowski, P. and Karasiewicz, T. (2021). Esports as a New Trend in the Tourism Industry. *Geography and Tourism*, 1(9): 95-105.
- Newzoo, (2018). *Global Esports Market Report*. https://newzoo.com/wp-content/uploads/2017/06/Flagship_reports_Esports_factsheet.pdf. Erişim Tarihi: 08.11.2025.
- Özgürel, G., Aydın, N.D., Çilesiz, E., Ünal, A. and Çelen, O. (2025). Spectators' Perceptions of Esports Tourism. *Sport TK: Euro American Journal of Sport Sciences*, 14: 1-20.
- Öztürk, Y.A., Bilgen, Z. ve Bilgen, S. (2017). Sorgulama Becerileri ile Kendi Kendine Öğrenme Becerileri Arasındaki İlişki: Temel Eğitim Öğretmen Adaylarına Yönelik Bir Araştırma. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2): 179-214.
- Peçenek, A., Daloğlu, B. ve Yetim, A.A. (2020). Futbol ve League of Legends Ekonomilerinin Karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(3): 225- 240.
- Pirci, T.K. ve Dalgıç, A. (2021). E-spor ve Turizm İlişkisi: Organizatörler ve Katılımcılar Gözünden Bir Değerlendirme. *Journal of New Tourism Trends*, 2(2): 108-124.
- Ruangkanjanases, A., You, J.J., Chien, S.W., Ma, Y., Chen, S.C. and Chao, L.C. (2020). Elucidating the Effect of Antecedents on Consumers' Green Purchase Intention: an Extension of the Theory of Planned Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11: 1-13.
- Sarmiento, R.P. and Costa, V. (2019). Confirmatory Factor Analysis—a Case Study. arXiv [Preprint]. arXiv:1905.05598.

- Schermelleh-Engel, K. and Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2): 23-74.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. Canada: John Wiley&Sons.
- Subak, G.E. (2023). Türk Literatüründeki Güncel E-Spor Araştırmalarına Genel Bakış, (Editör) Uluç, E.A. ve Uluç, S.: *Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-II* içinde (ss.103-115) Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Uluslan, Y. ve Batman, O. (2010). Alternatif Turizm Çeşitlerinin Konya Turizmine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23): 243-260.
- Vegara-Ferri, J.M., Ibáñez-Ortega, D., Carboneros, M., López-Gullón, J.M. and Angosto, S. (2020). Evaluation of the Tourist Perception of the Spectator in an eSport Event. *Publicaciones*, 50(1): 371-384.
- Wagner, M.G. (2006). On the Scientific Relevance of eSports. In *Proceedings of the International Conference on Internet Computing* (pp. 437-442).
- Wahyudi, F. and Kencana, W.H. (2024). Instagram Content Strategy For Esports Events@ mpl. id. Official in Increasing Esports Tourism. *Journal of Humanities Social Sciences and Business (Jhssb)*, 3(2): 414-430.
- Yan, S., Yu, X., Zhang, Z. and Gan, L. (2024). Understanding the Acceptance of Online Tourism Programs: Perspectives of Generic Learning Outcomes and Theory of Planned Behavior. *Heliyon*, 10(15): 1-16.
- Yenisoy, C. and Silik, C.E. (2025). Investigating Esports Tourism Research Using Artificial Intelligence Applications: ChatGPT Versus ZekAI. *Tourism and Recreation*, 7(1): 54-68.
- Yenişehirlioğlu, E., Erdoğan, Ç., Şahin, S. and Ulama, Ş. (2018). Conceptional Research on Determining the Tourism Potential of Electronic Sports Events: E-sports Tourism. *The Journal of Kesit Academy*, 4(16): 341-353.
- Yıldırım, Ü. ve Tamer, E.T. (2022). Elektronik Spor Turizmi: Elektronik Spor İzleyicileri Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 728-743.



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-11054618-302.08.01-177514
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 07.04.2022 tarih ve E.90103 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı **Yüksek Lisans öğrencisi Caner YENİSOY, Doç.Dr. Ece KONAKLIOĞLU** danışmanlığında yürüttüğü **"Potansiyel Turizm Faaliyeti Olarak Espor Turizmi ve Espor Açısından Turist Davranışlarının Belirlenmesi"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 12.04.2023 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Etik Komisyonunca onaylanan ilgilinin çalışmasının, ekte gönderilen Başvuru Değerlendirme Raporunda önerilen görüş doğrultusunda yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş; karara ilişkin imza listesi ve onaylanan çalışmalar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.
Araştırma Kod No: 2023/119

Prof. Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN
Komisyon Başkanı

- Ek:
- 1- Katılımcı Listesi
 - 2- Onaylı Çalışma
 - 3- Başvuru Değerlendirme Raporu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS98B03HEH Pin Kodu :44352

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5574&eD=BSC8B032TJ&eS=177514>

Adres:Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Yücetepe Mahallesi 85. Cadde No 8 06570 Çankaya /

Ankara

Telefon:+90 (312) 231 73 60

Kep Adresi:hacibayramveli@hs01.kep.tr

Bilgi için: Saliha GEMALMAZ

Unvanı: Genel Evrak Sorumlusu



ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ

TOPLANTI TARİHİ :12.04.2023		TOPLANTI SAYISI : 04	
ADI-SOYADI		İMZA	
Prof.Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN BAŞKAN		KATILDI	
Prof.Dr. M.Fadıl YILDIRIM Başkan Yrd.		KATILDI	
Prof.Dr. Mustafa EKİNCİKLİ		KATILDI	
Prof.Dr. Yıldız AYANOĞLU		KATILDI	
Prof.Dr. Bekir ESKİCİ		KATILDI	
Prof.Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ		KATILDI	
Prof.Dr. Neşe Yaşar ÇEĞİNDİR		KATILDI	
Prof.Dr. Bilgehan GÜLCAN		KATILDI	
Prof.Dr. Funda YURDAKUL		KATILDI	
Prof.Dr. Serdar ÖZTÜRK		KATILDI	

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYONU FORM-7



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU
BAŞVURU DEĞERLENDİRME RAPORU

Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı: CANER YENİSOY

Değerlendirilecek Araştırmanın Adı: POTANSİYEL TURİZM FAALİYETİ OLARAK ESPOR TURİZMİ VE ESPOR AÇIDAN
TURİST DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ

e-posta

Tarih:

Evet Hayır

X ☐☐

Başvuru Formu eksiksiz ve uygun olarak doldurulmuş mu?

X ☐☐

Araştırma ve veri toplama araçları (Anket, ölçek, test vb) ilgili etik kurallara uygun mu?

X ☐☐

Kontrol listesinde işaretlenen evraklar eksiksiz olarak sunulmuş mu?

Değerlendirme Sonucu

☐

Uygundur

☒

Düzeltilme gereklidir (Açıklayınız)

☐ Düzeltmeleri görmek istiyorumX ☐

Düzeltmeleri görmeme gerek yok

☐

Uygun değildir (Açıklayınız)

Açıklama

1) Form 2'de "Katılımcı Beyanı" kısmı boş bırakılmalıdır.

Değerli Katılımcı;

Bu anket espor etkinliklerine katılan ve katılmaya istekli olan bireylerin tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılacaktır. Ankette yer alan sorulara vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlı analizlerde kullanılacak olup farklı bir amaçla kullanılmayacaktır. Değerli vaktinizi ayırıp, sorulara samimiyetle cevap verdiğiniz için çok teşekkür ederiz.

1. Yaşınız:

18-24 () 25-30 () 31-35 () 35'den büyük ()

2. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

3. Eğitim durumunuz:

İlköğretim () Lise () Önlisans/Lisans () Lisansüstü ()

4. Mesleğiniz: Öğrenci () Kamu Çalışanı () Özel Sektör Çalışanı ()
Diğer ()

5. Aylık kişisel geliriniz:

4500 TL ve altı () 4501-9000 TL () 9001-13500 TL () 13500 TL'den fazla ()

6. Günde kaç saat bilgisayar başında vakit geçiriyorsunuz?

4 saatten az () 4-8 saat () 9-12 saat () 12 saatten fazla ()

7. Espor için ne kadar vakit geçiriyorsunuz?

4 saatten az () 4-8 saat () 9-12 saat () 12 saatten fazla ()

8. Sadece "Espor etkinliklerine katılmak için" kaç kere şehir dışına seyahat ettiniz?

Hiç () 1-2 defa () 3-4 defa () 5 defadan fazla ()

9. Espor etkinliklerine katılmak için seyahate genellikle kimlerle çıkarsınız?

Tek başıma () Arkadaşlarımla () Ailemle () Tur ile () Diğer ()

10. Espor etkinliklerine katılmak için seyahatlerinizde genellikle ne kadar para harcarsınız? (Yemek ve yol dâhil kişi başı ortalama).

1000 TL'den az () 1000-2000 TL () 2001-3000 TL () 3000 TL'den fazla ()

11. Espor denildiğinde aklınıza gelen ilk ifadeyi yazınız:

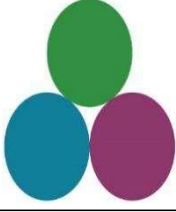
12. Espor denildiğinde aklınıza gelen ilk duyguyu yazınız:



		Lütfen aşağıdaki ifadeyi size en uygun olan kelimeleri seçerek tamamlayınız. Örneğin “E-spor etkinliklerine katılım için seyahat etmek” hiç yararlı değildir için 1, yararlı değildir için 2, ne yararlı ne yararsızdır için 3, yararlıdır için 4 ve çok yararlıdır için 5 numaralı boşluğu yuvarlak içine alınız.						
		E-spor etkinliklerine katılım için seyahat etmek.....						
DYT		Yararlı değildir	1	2	3	4	5	Yararlıdır
DYT		Kötüdür	1	2	3	4	5	İyidir
DYT		Berbattır	1	2	3	4	5	Muhteşemdir
DYT		Sıkıcıdır	1	2	3	4	5	Eğlencelidir
DYT		Sıradandır	1	2	3	4	5	Sıra dışıdır
DYT		Mantıklıdır	1	2	3	4	5	Mantıksızdır
DYT		Rahatsız Edicidir	1	2	3	4	5	Rahatlatıcıdır
DYT		Gereksizdir	1	2	3	4	5	Gereklidir

	Elektronik sporlar takımlar halinde ya da birey olarak, farklı içerik dallarında, refleks, el-göz koordinasyonu, hızlı karar verme, takım ve kaynak yönetimi gibi yeteneklerin ön plana çıktığı sanal rekabet platformlarıdır. E-Spor etkinlikleri ise bu spor türünün yapıldığı turnuvaları kapsamaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Benim için önemli olan insanların çoğu benden E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmemi bekler.					
2	Benim için önemli olan insanların çoğu E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmem gerektiğini düşünür.					
3	Benim için önemli olan insanların çoğu E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat eder.					
4	Medya verdiği mesajlarla E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmemi teşvik eder.					
5	Şayet E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmek istersem hiçbir şey bana engel olamaz.					
6	E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmeye yönelik gerekli kaynaklara sahip olmadığımı düşünüyorum.					
7	E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmek tamamen bana bağlıdır.					
8	E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmek niyetindeyim.					
9	E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmeyi planlıyorum.					
10	E-spor etkinliklerine katılmak için seyahat etmeyi umuyorum.					

ankara
TBB
ETİK KOMİSYONU
ONAYI



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi
2025, 9(4): 188-209
DOI: 10.21325/jotags.2025.1175
ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Düzeyine Etkisi: Turizm İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme *1

Bilim Uzmanı Selahattin ÇAKMAK, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, e-posta: selahattin.cakmak.akademi@gmail.com

ORCID ID: 0009-0007-5392-7749

Prof. Dr. Hakan KOÇ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, e-posta: hakan.koc@hbv.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-2850-0472

Öz

Bu çalışma konaklama işletmelerindeki işgörenlerin deneyimledikleri iş stresi düzeylerinin, işgörenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılmıştır. Araştırma da nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma Ankara illinde hizmet veren konaklama işletmelerinde aktif olarak görev yapan işgörenlerin katılımı ile yürütülmüş ve toplam 409 işgörenden veriler elde edilmiştir. Veriler demografik özellikler, iş stresi ölçeği, iş-aile çatışması ölçeği ve Oxford mutluluk ölçeklerinden oluşan soru formu kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen verilere Pearson Korelasyonu, T-Testi ve One Way ANOVA testleri uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda konaklama işletmelerinde işgörenlerin iş stresi düzeyi ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında pozitif, iş stresi ve mutluluk düzeyleri arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın iş-aile çatışması ile mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna dair yeterli kanıt bulunamamıştır. Araştırmanın bulguları konaklama işletmelerindeki işgörenlerin iş stresi düzeyleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında pozitif yönlü, iş stresi düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında ise ters yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya koymuştur. Buna karşın iş-aile çatışması ile mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna dair yeterli kanıt bulunamamıştır. Bulgular, stres yönetimi ve mutluluk odaklı insan kaynakları uygulamalarının sektördeki çalışan bağlılığı ve hizmet kalitesi açısından kritik önemde olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: : İş Stresi, İş-Aile Çatışması, Mutluluk Düzeyi, Konaklama İşletmesi

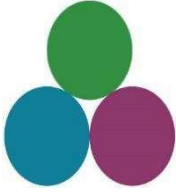
Makale Gönderme Tarihi: 1.12.2025

Makale Kabul Tarihi: 21.12.2025

Önerilen Atıf: Çakmak, S., & Koç, H. (2025). İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Düzeyine Etkisi: Turizm İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 9(4), 188-209.

© 2025 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

*1 Bu çalışma Selahattin Çakmak'ın "İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Düzeyine Etkisi: Turizm İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Journal of Management, Economic and Marketing Research
2025, 9(4): 188-209
DOI: 10.21325/jotags.2025.1175
ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Effect of Work Stress on Work-Family Conflict and Happiness Level: A Study on Tourism Business Employees

Scientist Selahattin ÇAKMAK, Ankara Hacı Bayram Veli University, Graduate Education Institute, e-mail: selahattin.cakmak.akademi@gmail.com

ORCID ID: 0009-0007-5392-7749

Prof. Dr. Hakan KOÇ, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, e-mail: hakan.koc@hbv.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-2850-0472

Abstract

This study aims to examine the relationship between the levels of job stress experienced by employees in tourism businesses, their job-family conflict levels, and their happiness levels. The research uses a relational survey model, which is one of the quantitative research methods. The research was conducted with employees actively working in tourism businesses in Ankara, and data was collected from a total of 409 employees. The data was gathered using a questionnaire that included demographic characteristics, a job stress scale, a job-family conflict scale, and the Oxford Happiness Scale. Pearson Correlation, T-Test, and One Way ANOVA tests were applied to the obtained data. Based on the findings of the analyses conducted, a statistically significant and positive relationship was identified between employees' levels of job stress and work-family conflict within accommodation enterprises. Furthermore, the results revealed a statistically significant and negative relationship between job stress and employees' levels of happiness. However, no sufficient empirical evidence was obtained to support a statistically significant association between work-family conflict and happiness levels. The findings of the study revealed that there is a positive relationship between the job stress levels and work-family conflict levels of employees in accommodation enterprises, and a significant negative relationship between job stress levels and happiness levels. However, no sufficient evidence was found to support a significant relationship between work-family conflict and happiness levels. The results indicate that stress management and happiness-oriented human resources practices are critically important for employee engagement and service quality in the sector.

Keyword Work Stress, Work-Family Conflict, Happiness Level, Tourism Business

Received: 1.10.2025

Accepted: 21.12.2025

Suggested Citation: Çakmak, S., & Koç, H. (2025). The Effect of Work Stress on Work-Family Conflict and Happiness Level: A Study on Tourism Business Employees. Journal of Management, Economic and Marketing Research, 9(4), 188-209.

© 2025 Journal of Management, Economic and Marketing Research

1. GİRİŞ

Günlük hayatımızda küreselleşmeden işsizliğe, ulaşım sorunundan teknolojik değişime kadar pek çok örgütsel ve çevresel kaynak strese neden olmaktadır (Gül, 2007: 319). Stres, bireylerin bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan, çeşitli fiziksel ruhsal belirtiler gösteren bir durumdur (Erşan vd., 2013: 116). Selve'ye göre (1974) stres, her şeyden önce bireyde bir enerji tükenmesine yol açmaktadır. Gerçekte strese uyum için kullanılan enerji kaynakları tükenabilir niteliktedir. İnsanlara zarar verici özelliğiyle stres bedende yıpranma ve yaşlanmaya yol açmaktadır (Aktaş, 2001: 27). Bu durumun sonucu olarak kişilerde fiziksel ve zihinsel tükenme ortaya çıkmaktadır.

Bireyler günlük hayatlarında çok rollü bir yaşam sürmektedir. Bireylerin en çok zamanını alan rollerden biri çalışma hayatıdır. Bireylerin çalışma hayatı boyunca yaşadıkları strese iş stresi denmektedir. İş stresi, işgörenleri normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur. Diğer bir ifadeyle iş stresi, işgörenin iş yerindeki stres kaynaklarını algılaması ve bunlara vermiş olduğu tepkileri ifade etmektedir. Dolayısıyla iş stresi, işgörenin normal işlevlerini yerine getirmesini engellemekte ve bireyin fiziksel ve zihinsel olarak tepki göstermesine neden olmaktadır (Gül, 2007: 319). İş stresinin bireylerin, psikolojik veya fiziksel davranışlarını etkilemesi sebebiyle bireylerin iş hayatında pek çok sorun ortaya çıkmakla birlikte kişilerin aile hayatı ve mutluluklarına da etki etmektedir. Bu stres ve rol çatışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkabilen tükenmişlik duygusu, iş performansını önemli ölçüde düşürebilmektedir (Erol ve Yazıcıoğlu, 2019: 145).

Bireyler hayatta pek çok rolle sahip olmasının yanı sıra bu rollerindeki başarıları veya başarısızlıkları bu ilişkilerin kalitesini etkilemektedir. Bazı rollerin yoğunluğu diğer bazı rollerin yoğunluğunu bastırmakta ve bu nedenle de bazı rollerin yerine getirilmesini engelleyebilmektedir. Bu durumda bireyler ciddi rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri içine girmektedir (Çetinkaya, 2011: 77). İş aile çatışması kişilerin iş ve aile hayatında sahip oldukları roller arasında denge kuramamaları sonucu oluşur. İş aile yaşam çatışması roller arası bir çatışma biçimi olmakla birlikte. Bu çatışma biçiminde bir alandaki yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle ilgili yaşanan baskıların diğer alandaki yükümlülüklerin yerine getirilmesini güçleştirmesi söz konusu olmaktadır (Kılıç ve Sakalı, 2013: 214).

Araştırmanın konu aldığı kavramlardan biri olan iş –aile çatışmasının ortaya çıkması ile birlikte bireyler iş hayatında tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri deneyimlemeye başlar. Bu deneyimlerin sonucu olarak bireylerin sosyal ilişkilerinde, psikolojik ve fiziksel sağlığında bozulmalar baş gösterir. İş-aile çatışması sadece bireysel sorunlara sebep olmaz, örgütsel sonuçları açısından değerlendirildiğinde çatışma sebebiyle bireylerin işyerindeki motivasyon algısının düşmekte, iş memnuniyetsizliği artmakta, bu durum bireylerin performansı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Kızanlı ve Koç, 2017).

Araştırmanın başka bir boyutunu oluşturan mutluluk kavramı, kişilerin gündelik hayatlarında edinmek istedikleri en önemli amaçtır. İnsanlar tarihin başlangıcından beri bu amaç doğrultusunda pek çok araştırmacı ve filozof mutluluğu tanımlamaya ve mutluluğa etki eden etkenleri belirlemeye çalışmıştır (Biçen ve Koç, 2021).

Diener'in 1984 yılında yaptığı "Subjective Well-Being" isimli çalışmasında, araştırmacı mutluluk litetörü üzerine yapılan çalışmaları tarayarak pek çok araştırmacının mutluluk kavramları ve mutluluğa etki eden faktörler'e yönelik bulgularını karşılaştırmış, mutluluk kavramı Diener tarafından bireyin olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın gelmesi durumu olarak tanımlanmıştır (Diener, 1984: 543).

Türk dil kurumu tarafından Mutluluk kavramı "genellikle bireylerin kendilerine en yüksek erek olarak koydukları değer, bilinci dolduran tam bir doygunluk durumu, istek ve eğilimlerin tam bir uyumu ve doygunluğu, değerli şeylerin bolluğu içinde alınan nesnel durum" olarak tanımlamıştır

Kaya, 2018: 54). Mutluluk üzerine literatürde birçok çalışma olup bu çalışmalar mutluluğun farklı boyutlarını pek çok yönden ele almışlardır (Terzi, 2017, Gülcan ve Bal, 2014, Akyüz vd., 2017, Köse, 2015). Çetin ve Polat mutluluğu, öznel iyi olma hali şeklinde tanımlanmaktadır. Mutluluk bu yönüyle bireysel bir kavram olduğu gibi, sosyal ve kişiler arası ilişkiler ile örgütsel bağlamdan da etkilenen bir kavram olarak ele alınmaktadır (Çetin ve Polat, 2021: 173).

Bu araştırma genellikle yoğun çalışma saatleri ve stresli çalışma koşullarına sahip turizm sektöründe hizmet veren konaklama işletmelerindeki işgörenlerin iş stresi düzeylerinin iş-aile çatışması düzeyleri ve mutluluk düzeyleriyle ilişkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada konaklama işletmelerinde hizmet veren işgörenlerin tercih edilme nedeni; yoğun çalışma saatleri, fazla iş yükü ve stresli çalışma koşulları bağlı olarak konaklama işletmelerindeki işgörenlerin iş stresi ve iş-aile çatışması ile karşılaşma olasılığının yüksek olmasıdır. Bu araştırmanın ana problemini konaklama işletmelerindeki işgörenlerin iş stres düzeyleri ile iş-aile çatışması düzeyleri ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Bu araştırma, iş stresinin Ankara ilinde hizmet vermekte olan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerinin iş-aile çatışması düzeyleri ve mutluluk düzeyleri üzerindeki rolü hakkında ampirik kanıtlar sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmada iş stresinin ve iş stresine etkisi olduğu düşünülen ve araştırmanın konusu olan iş-aile çatışması ve mutluluk değişkenleri ile iş stresi ilişkisinin incelenmesinin örgütsel davranış yazınına katkı sağlamasının ötesinde sektör yöneticilerine de ışık tutabileceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-stresi

Kişilerin gerek iş hayatında gerek ise gündelik hayatında stres önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Stres kavramı modern çağa özgü bir kavram gibi algılsa da tarih öncesinden beri insanlar stresli durumlarla karşılaşmaktaydılar (Akça, 2014: 35). “Stres” sözcüğü, Latince “Stringere” kökünden gelmekte olup; zorluk, huzursuzluk, acı, rahatsızlık veren durum veya sıkıntı anlamlarını taşımaktadır (Prasad vd., 2020: 2). 18. ve 19. yüzyıllarda kavrama yüklenen anlam değişmiş; “güç, baskı, zor” gibi anlamlarda durum ve objelere bağlı, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik zorlamalar olarak kullanılmıştır (Demirci vd., 2013: 289). Stres kavramı gelişim süreci boyunca pek çok anlam ifade etmekle beraber 20. ve 21. Yüzyıldaki teknolojik ve sosyolojik değişimlerin bir sonucu olarak gerek kişiler, gerekse işletmeler için önemli bir konuma sahip olmuştur. Bu durum araştırmacıların stres kavramının farklı boyutları üzerine çalışarak literatürü genişletmesine katkı sağlamıştır.

Tarih boyunca stres, birçok araştırmacı ve yazar tarafından incelenmiştir. Fakat modern anlamıyla ilk kez, Kanadalı fizyoloji bilgini Dr. Hans Selye tarafından ele alınmıştır. Dr. Selye’ nin, 1950 yılında yayımladığı “Stres” adlı eserinin ardından stres kelimesi, tıbbın ve hayatın en güncel kavramlarından biri haline gelmiştir. Selye göre stres; “iç ve dış ortamdan kaynaklanan etkenlerin kişinin organizmasında yarattığı değişiklik olarak” tanımlamıştır (Demir, 2022: 58).

İş stresi, çalışanların iş ortamlarında fiziksel ve duygusal alanda kişileri olumsuz etkileyen stres faktörlerine karşı göstermiş oldukları tepkilerdir. Bir başka ifadeyle iş stresinin tanımı yapılırken, bireylerin iş yaşamlarında kişisel veya iş durumlarından kaynaklanan uyumsuzluklarına karşı gösterdikleri tepki olarak ifade edilebilir (Günsan, 2019: 36).

İş stresi bir çalışanın ya da çalışan grubunun iş yerinde deneyimlediği stres türüdür (Akah vd., 2022: 65). Stresin oluşmasına etki eden etkenler organizasyonun içinden, dışından, işgörenlerin kendilerinden ve gruplardan gelebildiği için iş stresinin meydana gelmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır (Chen ve Koç, 2021: 162). İş stresi genellikle işgörenlerin çalıştıkları işyerlerinde işlerinin gereği olarak kendilerinden yapması istenen bir talebi veya sorumluluğu yerine getirmek için işgörenlerin yeterli

beceri, zaman ve gerekli diğer etkenlere sahip olmadığında kendini göstermektedir. Bu boyutuyla ele alındığında iş stresi için işgörenlerden beklenen görev ve rolleri yerine getirilemediğinde kendini gösteren, kontrol edilmediğinde işgörelere ve işletmelere büyük zararlar verebilen fiziksel, psikolojik, duygusal reaksiyonlar olduğu söylenebilir. Bu durumun sonucu olarak işgörelerde; kötü iş kalitesi, örgüte düşük bağıllık düzeyi, düşük kapasitede çalışma, yüksek devamsızlık seviyeleri ve sağlıksızlık gibi pek çok sıkıntı baş göstermekte, iş stresi sebebiyle hem işletmeler hem de işgörelere zarar görmektedir (Chen, 2021, Deniz ve Özalp, 2014). Dolayısıyla stresin ani olarak ve her zaman ortaya çıkabilen zihin ve bedeni rahatsız eden olumsuz duygular yarattığı varsayılabilir (Kang vd., 2021: 2). Bununla birlikte yöneticilerin davranışlarının çalışanların stres algısını azaltmada etkili olduğunu ifade edilebilir (Erol ve Koç, 2017: 575).

İş stresinin yöneticiler ve çalışanlar açısından etkileri şu şekilde sıralanabilir:(Kodaş, 2018: 40)

- Stresin uzun sürmesi durumunda bireyler, bedensel ve ruhsal olarak olumsuz yönde etkilenmekte ve sağlıklarını kaybetme ile karşı karşıya kalabilmektedir.
- Stres çalışanlarda devamsızlığa, işten ayrılmaya sebebiyet vermekte aynı zamanda verimliliği düşürerek hem örgüte hem de bireye zarar vermektedir.
- Bireylerin yaşadığı stres aynı zamanda diğer çalışanları da etkileyerek tüm çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır.
- Stresin azaltılması çalışanların örgütsel verimliliğini ve buna paralel olarak iş doyumunu arttırmaktadır.

2.2. İş-aile çatışması

Yapılan yeni araştırmalar ile birlikte yönetim alan yazını genişlemekte araştırmacıların iş ve aile yaşamı alanları arasındaki çatışmaya yönelik ilgisi giderek artmaktadır. Yapılan araştırmalar, çalışanların aile içi roller ile işteki rollerini yerine getirirken yaşadıkları bu çatışmaya türüne odaklanmakta ve söz konusu durum, “iş-aile çatışması” başlığı altında incelenmektedir (Siswanto vd., 2022: 46). İş-aile çatışması kişilerin iş ve aile hayatlarında sahip oldukları rollerin bazı noktalarda uyumsuz olmasından kaynaklanan roller arası çatışma çeşitlerinden biridir. Kısaca iş-aile çatışması kişilerin sahip olduğu iş rolüne katılımlarının aile rollerine katılımlarını zorlaştırması sonucu ortaya çıkan çatışma olarak ifade edilebilir. Greenhaus ve Beutell tarafından 1985 yılında yapılan çalışmada iş-aile çatışması iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol baskılarının belirli açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Yapılan bu tanım iş-aile çatışmasında iş rollünün aile hayatına etki etmesinin yanı sıra aile rolünün de iş hayatına etki edebilecek bir biçimde çift yönlü bir çatışma türü olduğunu ortaya koymaktadır (Arslaner, 2015). İş-aile çatışması, aile ve iş baskılarının birey üzerinde uyumsuz hale gelerek yarattığı baskı ve bunun sonucu olarak aile ve iş rollerinin daha talepkar ve çatışmalı hâle geldiği durumlarda ortaya çıkar (Shaukat vd., 2022; 3).

İş – Aile çatışması ile ilgili literatür çalışmaları ışığı altında ulaşılan tanımları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İş ve aile hayatının gerektirdiği rol taleplerinin yer, zaman ve stres gibi faktörlerin birbiriyle uyumsuz olması neticesiyle meydana gelen rol çatışması, iş-aile çatışması olarak ifade edilmektedir. (Işık, 2015: 32-33)
- İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile yaşamına ilişkin çeşitli olay ve durumlardan kaynaklanan karşılıklı olumsuzluk ve uyumsuzluk haliyle oluşan bir tür çatışma olarak ifade edilebilir (Kızanlıkl ve Koç, 2017: 118).

İş-aile yaşam çatışması roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir

benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238).

İş aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir biçimde yerine getirilmesindeki güçlükten kaynaklanır (Turgut, 2011: 158).

Yapılan çalışmalardan yola çıkarak iş-aile çatışması, bireyin işinin ve ailesinin ona verdiği yükümlülükler karşısında yetersiz kalması sonucunda hem iş yükümlülüklerini yerine getirememesi hem de ailesini memnun edememe süreci olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak bu durum aile içi ilişkileri etkilediği kadar örgütün gelişmesi yönünde olumlu veya olumsuz etkiler de yapmaktadır. Bu da iş-aile çatışmasının örgüt açısından dikkate alınması gereken bir husus olduğunu ortaya koymaktadır (Kılıç, 2016: 29-30).

İş-aile çatışması üzerine yapılan önceki çalışmalar gelinen noktada iş ve aile yaşamının ayrı birer yaşam biçimi olarak değil, birbiriyle sürekli etkileşim halinde bulunan kavramlar olduğunu ortaya koymuştur (Şimşek ve Koç, 2021).

İş aile çatışması hem bireyler hem de örgütler açısından çok önemlidir, çünkü çatışma stresin başlıca kaynaklarından biridir. Stres ise çalışan ailelerin sağlığının bozulması, anne ve babalık görevlerini yapamamaları, üretkenliklerinin azalması, yavaş ve verimsiz çalışma, işe gelmeme, iş kaybı, moral düşüklüğü, yaşamdan tatmin olmama, aileden tatmin olmama, işten tatmin olmama ve ruh sağlığında bozulmalar gibi negatif sonuçlara neden olmaktadır. Bu negatif sonuçların ortaya çıkması iş ve aile arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması gerektiğinin altını çizmiştir (Fındık, 2016: 6).

2.3. Mutluluk

Mutluluk terimi, kişilerin yaşamlarına yönelik olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğüne dair bir kavram olmakla birlikte, insan eylemlerinin de en yüksek ve nihai güdümlayicisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Mutluluk insan hayatında bireylerin ulaşmak istediği şeydir ve bütün bireyler temelde mutluluğu aramaktadırlar (Başar ve Sarı, 2018: 26). Genel anlamda mutluluk, göreceli bir kavram olup, bütün bireylerin yaşamları boyunca içinde olmak istedikleri ve ulaşmak için çaba gösterdikleri, maddi ve manevi açıdan kendilerinde meydana gelen doyuma bağlı olarak hoşnutsuluk yaratan, insan ilişkilerini belirleyen biyolojik ve psikolojik bir durumdur (Aluş ve Selçukkaya, 2015: 154).

Mutluluk, bireyi tüm yönleriyle; psikolojik, fizyolojik, bilişsel, sosyal, dinsel vs. çevreleyen bir kavramdır (Demir ve Murat, 2017: 350). Bu sebeple mutluluk kavramı tarih boyunca pek çok araştırmacı ve filozofun araştırmasına konu olmuş, inceleyen kişilerin ele aldıkları farklı boyutlarına göre farklı tanımlara sahip olmuştur. Bu tanımlamalardan birkaçı şu şekildedir; Aristoteles'e göre tüm insanlar mutluluğu arar. Mutluluk insan yaşamının ereğidir: "Mutluluk ya da insansal iyi ruhun mükemmel olana uygun biçimde ya da çeşitli mükemmellikler arasında en iyisine uygun olarak etkinliğidir. Bu etkinlik yaşam boyu sürmek durumundadır" (Büyükdüvenci, 1993: 41), Veenhoven'a göre mutluluk bireylerin yaşamlarının genel kalitesini ne derece olumlu değerlendirdiği ile ilgilidir. Kısaca bireylerin, sürdürdüğü yaşamdan ne kadar memnun olduğunu ifade eder (Veenhoven, 1991: 2). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere mutluluk pek çok açıdan incelenen bakış açısına göre değişen çok boyutlu bir kavramdır.

Son zamanlarda psikoloji biliminde mutluluk kavramına olan ilginin artmasıyla beraber, “iyi olma hali” kavramının da kullanılıyor olduğu sık görülmektedir. Fiziksel veya zihinsel sağlık, yaşam tatmini vb. konuları ele alan iyi olma hali kavramı hakkında araştırmalara da önem verilmektedir. Yabancı kaynaklarda, mutluluk kavramının yerine iyi olma hali kavramının kullanılması sebebi, tercih edilen en çok istenilen düzeydeki deneyim ve fonksiyonlara işaret ediyor olması ve sürekli olumlu ruh haline işaret etmesi açısından daha geniş yelpazeli bir kavram olmasının yanında mutluluk (happiness) ve iyi olma hali (well-being) kavramları, birbirlerinin yerine kullanılabildiği görülmektedir (Kurkmazlı, 2022: 18).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki ya da etkileşimlerin belirlenmesinde kullanılır (Chen, 2021: 61). İlişkisel tarama modeli kapsamında aşağıda verilen hipotezler belirlenmiştir. Araştırmanın problemi kapsamında konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş stres düzeylerinin iş-aile çatışması düzeylerine ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkisi incelenmektedir. Hipotezler şu şekilde belirlenmiştir:

- H_{1a}: İşgörenlerin iş stresi düzeylerinin iş-aile çatışması düzeyleri arasında ilişki vardır.
- H_{1b}: İşgörenlerin iş stresi düzeylerinin iş-aile çatışması düzeylerinde etkisi vardır.
- H_{2a}: İşgörenlerin iş stresi düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında ilişki vardır.
- H_{2b}: İşgörenlerin iş stresi düzeyleri ile mutluluk düzeylerinde etkisi vardır.
- H_{3a}: İşgörenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında ilişki vardır.
- H_{3b}: İşgörenlerin iş-aile çatışması düzeyleri ile mutluluk düzeylerinde etkisi vardır.
- H₄: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₅: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₆: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₇: Sektördeki çalışma yılı açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₈: İşletmede çalışma yılı açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₉: Eğitim durumu değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₁₀: Yöneticilik görevi değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₁₁: Hane içi aylık gelir değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.
- H₁₂: Çalışılan departman değişkeni açısından işgörenlerin (a)iş stres düzeylerinde, (b)iş-aile çatışması düzeylerinde, (c) mutluluk düzeylerinde farklılaşma vardır.

3.2. Evren örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulanmak istendiği işgörenlerin tam sayısını belirlemek için işgören sayıları araştırılmış ancak konaklama işletmelerinin gizlilik politikaları nedeniyle herhangi bir veriye

ulaşılamamıştır. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın 2025 turizm istatistikleri verilerine göre Ankara ilinde toplam 391 konaklama işletmesi bulunmaktadır.

Ankara'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin toplam sayısı 391 olarak belirlenmiştir. TC. Kültür ve Turizm Bakanlığının verilerine göre Ankara'da 11.000 konaklama tesisi çalışanı bulunmaktadır (TC. Kültür Ve Turizm Bakanlığı, 2025). Örneklemin belirlenmesinde kullanılan formül aşağıda gösterilmiştir. (Yamane'den aktaran Aktuna, 2016: 54).

Bu işleme göre evreni temsil edecek örneklem gurubunun sayısı 384 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme (convenience sampling) tekniği uygulanmış olup evrenin kapsadığı tüm konaklama işletmelerine ulaşılmaya çalışılmış, bu işletmelerin 38 tanesinden izin alınabildiği için bu konaklama işletmelerindeki işgörenlerin evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Bu işlem doğrultusunda, Ankara ilinde hizmet vermekte olan konaklama işletmelerindeki işgörenlere toplam 500 tane anket formu iletilmiştir. Veri toplama işlemi sonucunda araştırmanın evrenini temsil eden toplam 409 adet eksiksiz anket bulunmaktadır.

3.3. Veri toplama araçları

Çalışmada kullanılan veriler örnekleme oluşturan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlere uygulanan anket veri toplama aracı ile elde edilmiştir. Uygulanan anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. Toplam 58 sorudan oluşan anket formunun ilk bölümünü katılımcıların yaş, eğitim, cinsiyet, gelir düzeyi, mesleği isteyerek seçip seçmemeleri ve aldıkları ücretten memnun olup olmadıklarını anlamaya yönelik demografik sorular oluşturmaktadır.

Çalışmanın ikinci kısmını konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş stres düzeylerini ölçmeye yönelik olan ve on sorudan oluşan iş stresi ölçeği oluşturmaktadır. Bu ölçek Dr.Suzanne Haynes tarafından geliştirilmiş olup, Aliye Mavili Aktaş tarafından 2001 yılında Türkçeye uyarlanmış olan 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Çalışmanın üçüncü kısmında İş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının düzeylerini ölçmek için, R. Netemeyer, Boles ve Mcmurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçekleri kullanılmıştır. Her iki ölçek de 5'er ifadeden oluşmakta ve 5'li Likert türünde derecelendirilen (1-tamamen katılmıyorum...5-tamamen katılıyorum) ölçeklerdir. ortaya konan bu ölçek toplamda on sorudan oluşmaktadır (Şimşek, 2020).

Dördüncü ve son kısımda konaklama işletmelerinde işgörenlerin mutluluk düzeylerini ölçmek amacıyla Oxford mutluluk ölçeğine yer verilmiştir. Toplam 29 sorudan oluşan bu ölçek 5'li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmış ve katılımcıların 1 ile 5 arasında bir derecelendirme yapmaları istenmiştir.

Araştırmada güvenilirlik analizi sonucunda çalışmada kullanılan iş stresi ölçeğinin Cronbah Alpha katsayısı 0,94 olarak, iş-aile çatışması ölçeğinin 0,92 olarak ve Mutluluk ölçeğinin ölçeğinin Cronbah Alpha katsayısı ise 0,91 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler sosyal bilimler için istatistik açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeydedir.

Söz konusu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapıldıktan sonra uygulama alanı olan Ankara ilinde hizmet veren konaklama işletmelerindeki işgörenlerin verdikleri cevaplar araştırmanın veri kaynağını oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin analizi

Yapılan araştırmanın bağımsız değişkeni konaklama işletmelerinde çalışmakta olan işgörenlerin iş stresi düzeyi olmakla birlikte araştırmanın bağımlı değişkenlerini ise işgörenlerin iş-aile çatışma

düzeyleri ve mutluluk düzeyleri oluşturmaktadır. Değişkenlerinin arasında bulunan ilişki, etki ve farklılaşmaları tespit etmek amacıyla örneklemdaki 409 kişiye hazırlanan anket formu uygulanmıştır. Çalışmada konaklama işletmelerinde işgörenlere uygulanan anket aracılığıyla toplanan veriler veri analiz programları (SPSS) aracılığı ile istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde değişkenler arası ilişki testleri için Korelasyon, Etki testi için Regresyon, farklılaşma testleri içinse T-testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Örneklem Gurubunun Tanımlayıcı İstatistikleri

Yaş Dağılımı	Frekans	Yüzde
20 ve altı	44	10,8
20-25	67	16,4
26-30	64	15,6
31-35	93	22,7
36-40	66	16,2
41 ve üzeri	75	18,3
Toplam	409	100,0
Cinsiyet Dağılımı	Frekans	Yüzde
Erkek	240	58,7
Kadın	169	41,3
Toplam	409	100,0
Medeni Durum Dağılımı	Frekans	Yüzde
Evli	198	48,4
Bekar	211	51,6
Toplam	409	100,0
Sektörde Çalışma Yılı Dağılımı	Frekans	Yüzde
0-1	102	24,9
2-5	148	36,2
6-10	72	17,6
11-15	33	8,1
16 yıl ve üzeri	54	13,2
Toplam	409	100,0
İşletmede Çalışma Yılı Dağılımı	Frekans	Yüzde
0-1	174	42,5
2-5	154	37,7
6-10	49	12,0
11-15	17	4,2
16 yıl ve üzeri	15	3,6
Toplam	409	100,0
Eğitim Durumu Dağılımı	Frekans	Yüzde
Üniversite	207	50,6
Lise	169	41,3
İlköğretim	33	8,1
Toplam	409	100,0
İşletmede Çalışılan Pozisyon Dağılımı	Frekans	Yüzde
Yönetici	32	7,8
Personel	377	92,2

Toplam	409	100,0
Aylık Gelir Dağılımı	Frekans	Yüzde
17.002 ve altı	45	11,0
17.003-22.000	191	46,7
22,001- 30.000	138	33,7
30.001- 40,000	27	6,6
40,001 ve üstü	8	2,0
Toplam	409	100,0
Çalışılan Departman Dağılımı	Frekans	Yüzde
Kat Hizmetleri	61	14,9
Ön Büro	130	31,8
Yiyecek- İçecek	98	24,0
İdari Hizmetler	64	15,6
Destek Hizmetleri	56	13,7
Toplam	409	100,0

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Yaş dağılımı incelendiğinde, araştırmaya katılan 409 çalışanın farklı yaş gruplarına dengeli bir biçimde dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların en büyük bölümünü 31–35 yaş aralığındaki çalışanlar (%22,7) oluşturmaktadır. Bunu 41 yaş ve üzeri grup (%18,3) ile 20–25 yaş aralığı (%16,4) ve 36–40 yaş aralığı (%16,2) izlemektedir. Görece genç yaş grubunu temsil eden 20 yaş ve altı katılımcıların oranı %10,8’dir. Bu dağılım, örneklem hem genç hem de orta yaşlı çalışanları kapsayan heterojen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Cinsiyet dağılımı açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %58,7’sinin erkek, %41,3’ünün kadın olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların sayıca daha fazla olması, araştırmanın yürütüldüğü sektörün (özellikle hizmet ve operasyon ağırlıklı bir yapı sergileyen departmanlar) cinsiyet dağılımına ilişkin genel eğilimleriyle uyumlu bir görünüm sergilemektedir.

Medeni durum incelendiğinde, katılımcıların %51,6’sının bekâr, %48,4’ünün evli olduğu görülmektedir. Evli ve bekâr çalışan oranlarının birbirine oldukça yakın olması, iş-aile dengesi, stres ve mutluluk gibi değişkenlerin analizinde medeni durumun anlamlı bir kontrol değişkeni olarak ele alınmasına olanak sağlamaktadır.

Sektörde çalışma süresi bakımından katılımcıların önemli bir bölümünün görece sınırlı deneyime sahip olduğu dikkat çekmektedir. Çalışanların %36,2’si 2–5 yıl, %24,9’u 0–1 yıl aralığında sektör deneyimine sahiptir. Buna karşın, 16 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanların oranı %13,2’dir. Bu dağılım, örneklem büyük ölçüde erken ve orta kariyer aşamasındaki çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

Mevcut işletmede çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %42,5’inin 0–1 yıl, %37,7’sinin ise 2–5 yıl aralığında çalıştığı görülmektedir. Uzun süreli çalışanların (11 yıl ve üzeri) oranı oldukça düşüktür (%7,8). Bu durum, işletmelerde çalışan devir hızının yüksek olabileceğine ve iş stresi ve mutluluk gibi değişkenlerin incelenmesi açısından anlamlı bir bağlam sunduğuna işaret etmektedir.

Eğitim düzeyi dağılımı incelendiğinde, katılımcıların yarısından fazlasının üniversite mezunu (%50,6) olduğu görülmektedir. Bunu lise mezunları (%41,3) ve ilköğretim mezunları (%8,1) izlemektedir. Bu sonuç, örneklem eğitim düzeyi açısından görece nitelikli bir iş gücünü temsil ettiğini ve algısal ölçümlere dayalı anket verilerinin güvenilirliğini desteklediğini göstermektedir.

İşletmede çalışılan pozisyon açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun personel pozisyonunda (%92,2) görev yaptığı, yönetici pozisyonunda çalışanların oranının ise %7,8 olduğu görülmektedir. Bu durum, araştırma bulgularının ağırlıklı olarak operasyonel düzeyde çalışanların algı ve deneyimlerini yansıttığını ortaya koymaktadır.

Aylık gelir dağılımı incelendiğinde, katılımcıların neredeyse yarısının 17.003–22.000 TL aralığında (%46,7) gelir elde ettiği görülmektedir. Bunu 22.001–30.000 TL aralığı (%33,7) izlemektedir. Yüksek gelir grubunda yer alan (40.001 TL ve üzeri) çalışanların oranı oldukça düşüktür (%2,0). Bu dağılım, örneklemin ağırlıklı olarak orta gelir grubunda yer aldığını göstermektedir.

Son olarak çalışılan departman dağılımı değerlendirildiğinde, katılımcıların en yoğun olarak ön büro (%31,8) ve yiyecek-içecek (%24,0) departmanlarında çalıştıkları görülmektedir. Bunu idari hizmetler (%15,6), kat hizmetleri (%14,9) ve destek hizmetleri (%13,7) izlemektedir. Departman dağılımı, örneklemin müşteriyle doğrudan temasın yoğun olduğu birimlerde çalışanları büyük ölçüde kapsadığını ve stres, iş-aile çatışması ve mutluluk gibi değişkenlerin incelenmesi açısından uygun bir bağlam sunduğunu göstermektedir.

Tablo 2. İş Stresi Düzeyi İle İş-Aile Çatışması Ve Mutluluk Arasındaki Korelasyon

		İş Stresi	İş-aile Çatışması	Mutluluk
İş Stresi	r	1	,165**	-,113*
	p		,001	,022
	n	409	409	409
İş-aile Çatışması	r	,165**	1	-,078
	p	,001		,115
	n	409	409	409
Mutluluk	r	-,113*	-,078	1
	p	,022	,115	
	n	409	409	409

Araştırmaya katılan örneklem grubunun iş stresi değerleri ile iş-aile çatışması ve mutlulukları arasındaki ilişkiye bakılmış olup, yapılan analizler Tablo 2.' de gösterilmiştir. Tabloya göre, iş stresi ile iş-aile çatışması düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddeti $r=,165$ olduğu görülmektedir. İş stresi düzeyi ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde iş stresi ile mutluluk düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddeti $r=-,113$ olduğu görülmektedir. İş stresi düzeyi ve mutluluk arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan, İş-aile çatışması ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablodan da anlaşılabacağı üzere iş stresi ile iş-aile çatışması ve mutluluk arasında dikkate değer bir ilişkinin bulunduğu, iş-aile çatışması ve mutluluk arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H1a ve H2a hipotezleri yeterli kanıtla desteklenirken, H3a hipotezi yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamsız olduğu tespit edilerek H3c hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Tablo 3. İş Stresi Düzeyi İle İş-Aile Çatışması Ve Mutluluk Arasındaki Regresyon

Model Özeti						
Model		R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare		
1		,165	,027	,025		
a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İş Stresi						
Model		B	Std. Hata	(β)	t	Sig.
1	(Constant)	3.161	.077		41.134	.000
	İş Aile Çatışması	-.099	.029	-.165	-3.366	.001

Tablo 3'de iş stresi ile iş-aile çatışması arasındaki doğrusal ilişki basit regresyon modeliyle test edilmiştir. Model özeti, iş stresinin iş-aile çatışmasındaki varyansın %2,7'sini açıkladığını

göstermektedir ($R = .165$; $R^2 = .027$; düzeltilmiş $R^2 = .025$). Bu bulgu, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olsa da açıklayıcılık gücünün düşük (küçük etki) düzeyde olduğuna işaret eder.

Katsayılar incelendiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ($B = -.099$, $SH = .029$; $\beta = -.165$; $t = -3.366$; $p = .001$). Buna göre iş stresindeki 1 birimlik artış, iş-aile çatışması puanında yaklaşık 0,10 birimlik azalış ile ilişkilidir. Standartlaştırılmış katsayı ($\beta = -.165$), ilişkinin yönünün negatif olduğunu ve etkinin büyüklüğünün küçük düzeyde olduğunu desteklemektedir.

Basit doğrusal regresyon analizi, iş stresinin iş-aile çatışması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermiştir ($\beta = -.165$, $t = -3.366$, $p = .001$). Model, iş-aile çatışmasındaki varyansın %2,7'sini açıklamaktadır ($R^2 = .027$; düzeltilmiş $R^2 = .025$). Bulgular, iş stresi arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığını göstermekte olup, etki büyüklüğü düşük düzeydedir.

Tablo 4. İş Stresi Düzeyi İle İş-Aile Çatışması Ve Mutluluk Arasındaki Regresyon

Model Özeti						
Model		R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare		
1		,113	,013	,010		
a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), İş Stresi						
Model		B	Std. Hata	(β)	t	Sig.
1	(Constant)	3.534	.242		14.633	.000
	Mutluluk	-.198	.077	-.126	-2.560	.011

Model özetine göre, iş stresi ile mutluluk arasındaki ilişki zayıf düzeydedir ($R = .113$) ve iş stresi, mutluluk düzeyindeki varyansın yalnızca %1,3'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .013$; düzeltilmiş $R^2 = .010$). Bu bulgu, modelin istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte açıklayıcılık gücünün oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde, iş stresinin mutluluk üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($B = -.198$; $SH = .077$; $\beta = -.126$; $t = -2.560$; $p = .011$). Buna göre iş stresindeki bir birimlik artış, mutluluk düzeyinde yaklaşık 0,20 birimlik bir azalış ile ilişkilidir. Standartlaştırılmış beta katsayısı ($\beta = -.126$), etkinin yönünün olumsuz ve küçük etki büyüklüğünde olduğunu ortaya koymaktadır.

Akademik açıdan değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular literatürle uyumludur; zira iş stresi genellikle çalışan mutluluğunu azaltan bir faktör olarak rapor edilmektedir. Bununla birlikte, modelin düşük açıklayıcılık düzeyi, mutluluğun yalnızca iş stresiyle değil; iş tatmini, iş-aile dengesi, sosyal destek, psikolojik güvenlik ve çalışma koşulları gibi çok sayıda değişken tarafından belirlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla iş stresinin mutluluk üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı fakat pratik etkisi sınırlı bir yordayıcı olarak değerlendirilmelidir.

Dolayısıyla H1b ve H2b hipotezleri yeterli kanıtla desteklenirken, H3a hipotezi yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamsız olduğu için regresyon testi sonucu da hipotezi desteklememiştir.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluk Farklılaşma

		N	X	s.s	F	p
İş Stresi	20 ve altı	44	2,7023	,52760	2,695	,021
	20-25	67	2,9284	,44715		
	26-30	64	2,9047	,57554		
	31-35	93	2,8570	,53556		
	36-40	66	3,0273	,63598		

	41 ve üzeri	75	3,0387	,63243		
	Toplam	409	2,9203	,57009		
İş-aile Çatışması	20 ve altı	44	2,6318	,85909	,852	,513
	20-25	67	2,4313	,88493		
	26-30	64	2,2922	,97448		
	31-35	93	2,3699	,93725		
	36-40	66	2,4894	,89445		
	41 ve üzeri	75	2,4920	1,08500		
	Toplam	409	2,4377	,94845		
Mutluluk	20 ve altı	44	3,0745	,32569	,074	,996
	20-25	67	3,1148	,36608		
	26-30	64	3,0889	,36564		
	31-35	93	3,0949	,34847		
	36-40	66	3,0951	,35030		
	41 ve üzeri	75	3,1016	,41727		
	Toplam	409	3,0963	,36350		

Araştırmaya katılan örneklem gurubunun yaş değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo 5.' de gösterilmiştir. Tabloya göre, Yaş değişkeni ile iş stresi arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). 20 ve altı yaş olanların performansının en düşük (ort=2,7023) ve 41 ve üzeri yaş olanların performansının en yüksek (ort=3,0387) olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni ile araştırmaya katılan örneklem gurubunun iş-aile çatışması ve mutluluklarının farklılaşma değerleri incelendiğinde yaş değişkeni ile iş-aile çatışması ve mutluluk düzeyi arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p > 0,05$). H_{4a} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmektedir. Buna karşın H_{4b} ve H_{4c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X̄	s.s	t	p
İş Stresi	Erkek	240	2,9188	,54353	1,794	,948
	Kadın	169	2,9225	,60747		
İş-aile Çatışması	Erkek	240	2,5096	,95648	,124	,068
	Kadın	169	2,3355	,93020		
Mutluluk	Erkek	240	3,0733	,34713	4,326	,127
	Kadın	169	3,1290	,38425		

Araştırmaya katılan örneklem gurubunun cinsiyet değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.6' de gösterilmiştir. Tabloya göre, cinsiyet değişkeni ile iş stresi, iş-aile çatışması ve mutluluk arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Araştırmaya katılan örneklem gurubunun iş stresi düzeylerinin ortalamalarında (kadın ort=2,9188; erkek ort=2,9188), iş-aile çatışması ortalamalarında (kadın ort=2,3355; erkek ort=2,5096) ve mutluluk ortalamalarında (kadın ort=3,1290; erkek ort=3,0733) önemli bir farklılık gösterilmemektedir. H_{5a} , H_{5b} ve H_{5c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 7. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X̄	s.s	t	p
İş Stresi	Evli	198	2,9091	,58840	,414	,701
	Bekar	211	2,9308	,55356		
İş-aile Çatışması	Evli	198	2,4475	,97978	1,598	,840
	Bekar	211	2,4284	,92032		

Mutluluk	Evli	198	3,1022	,38609	3,218	,749
	Bekar	211	3,0907	,34179		

Araştırmaya katılan örneklem gurubunun medeni durum değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.7’ de gösterilmiştir. Tabloya göre, medeni durum değişkeni ile iş stresi, iş-aile çatışması ve mutluluk arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan örneklem gurubunun iş stresi düzeylerinin ortalamalarında (evli ort=2,9091; bekar ort=2,9308), iş-aile çatışması ortalamalarında (evli ort=2,4475; bekar ort=2,4284) ve mutluluk ortalamalarında (evli ort=3,1022; bekar ort=3,0907) önemli bir farklılık göstermemektedir. H_{6a} , H_{6b} ve H_{6c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 8. Sektörde Çalışılan Yıl Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X	s.s	F	p
İş Stresi	0-1	102	2,8343	,55446	2,122	,077
	2-5	148	2,9865	,54644		
	6-10	72	2,9972	,55765		
	11-15	33	2,7576	,61290		
	16 yıl ve üzeri	54	2,8981	,62691		
	Toplam	409	2,9203	,57009		
İş-aile Çatışması	0-1	102	2,3500	,89716	2,058	,086
	2-5	148	2,3459	,87399		
	6-10	72	2,5583	1,03226		
	11-15	33	2,4000	1,03047		
	16 yıl ve üzeri	54	2,7167	1,03226		
	Toplam	409	2,4377	,94845		
Mutluluk	0-1	102	3,0801	,36471	1,371	,243
	2-5	148	3,0559	,33300		
	6-10	72	3,1202	,40134		
	11-15	33	3,1797	,43393		
	16 yıl ve üzeri	54	3,1545	,33625		
	Toplam	409	3,0963	,36350		

Araştırmaya katılan örneklem gurubunun sektördeki çalışma yılı değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-ile çatışması ve mutluluk farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.8’ de gösterilmiştir. Tabloya göre, sektördeki çalışma yılı değişkeni ile iş stresi düzeyi, iş-ile çatışması ve mutluluk arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). İş stresi düzeylerinin ortalamalarında sektörde çalışma yılı 11-15 yıl aralığında olanların en düşük (ort=2,7576) ve 6- 10 yaş aralığında olanların en yüksek (ort=2,9972), iş-aile çatışması ortalamalarında 2-5 yıl aralığında olanların en düşük (ort=2,3459) ve 16 yıl ve üzeri aralığında olanların en yüksek (ort=2,7167) ve mutluluk ortalamalarında 2-5 yıl aralığında olanların en düşük (ort=3,0559) ve 11-15 yıl aralığında olanların en yüksek (ort=3,1797) önemli bir farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$). H_{7a} , H_{7b} ve H_{7c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 9. İşletmede Çalışma Yılı Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X	s.s	F	p
İş Stresi	0-1	174	2,8287	,54981	4,686	,001

	2-5	154	3,0253	,51773		
	6-10	49	2,9449	,59828		
	11-15	17	2,6059	,71105		
	16 yıl ve üzeri	15	3,1800	,76270		
	Toplam	409	2,9203	,57009		
İş-aile Çatışması	0-1	174	2,3517	,89944	3,776	,005
	2-5	154	2,4162	,95483		
	6-10	49	2,4143	,97382		
	11-15	17	2,9941	,84519		
	16 yıl ve üzeri	15	3,1000	1,11484		
	Toplam	409	2,4377	,94845		
Mutluluk	0-1	174	3,0937	,36858	2,683	,031
	2-5	154	3,0683	,33078		
	6-10	49	3,0654	,34606		
	11-15	17	3,2961	,46521		
	16 yıl ve üzeri	15	3,2874	,46769		
	Toplam	409	3,0963	,36350		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun çalıştıkları işletmede çalıştıkları yıl değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.9’ da gösterilmiştir. Tabloya göre, çalıştıkları işletmede çalıştıkları yıl değişkeni ile iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluklarının arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Çalıştıkları işletmede 11-15 yıl çalışanların iş stresi düzeyinin en düşük (ort=2,6059) ve çalıştıkları işletmede 16 ve üzeri yıl çalışanların iş stresi düzeyinin en yüksek (ort=3,1800) olduğu görülmektedir. Çalıştıkları işletmede 0-1 yıl çalışanların iş-aile çatışması düzeyinin en düşük (ort=2,3517) ve çalıştıkları işletmede 16 ve üzeri yıl çalışanların iş-aile çatışması düzeyinin en yüksek (ort=3,1000) olduğu görülmektedir. Çalıştıkları işletmede 6-10 yıl çalışanların mutluluk düzeyinin en düşük (ort=3,0654) ve çalıştıkları işletmede 11-15 ve üzeri yıl çalışanların iş stresi düzeyinin en yüksek (ort=3,2961) olduğu görülmektedir. Başka bir değişle işletmedeki çalışma yılı arttıkça iş stresi düzeyi, iş-aile çatışmasının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. H_{8a} , H_{8b} ve H_{8c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmektedir.

Tablo 10. Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X	s.s	F	p
İş Stresi	Üniversite	207	2,9435	,55173	1,116	,329
	Lise	169	2,8746	,56189		
	İlköğretim	33	3,0091	,70991		
	Toplam	409	2,9203	,57009		
İş-aile Çatışması	Üniversite	207	2,2522	,90247	10,488	,000
	Lise	169	2,5686	,92654		
	İlköğretim	33	2,9303	1,07514		
	Toplam	409	2,4377	,94845		
Mutluluk	Üniversite	207	3,1144	,34794	,936	,393
	Lise	169	3,0879	,38287		
	İlköğretim	33	3,0251	,35786		
	Toplam	409	3,0963	,36350		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun eğitim durumu değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-ile çatışması ve mutluluk farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.10’ da gösterilmiştir. Tabloya göre, eğitim durumu değişkeni ile iş stresi düzeyi ve mutluluk arasında 0,05

anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). Farklı eğitim seviyelerine sahip örneklem gruplarının iş stresi düzeylerinin birbirine çok farklı olmadığı görülmektedir. Eğitim durumu değişkeni ve iş-aile çatışması arasında ise 0,05 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). iş-aile çatışması ortalamalarında üniversite mezunu katılımcıların en düşük ($ort=2,2522$) ve ilköğretim mezunu katılımcıların en yüksek ($ort=2,9303$) olduğu görülmektedir. ($p>0,05$). H_{9b} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmektedir. Buna karşın H_{9a} ve H_{9c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 11. Yönetici Görevi Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X	s.s	t	p
İş Stresi	Yönetici	32	3,0031	,57389	,134	,393
	Personel	377	2,9133	,56998		
İş-aile Çatışması	Yönetici	32	2,6344	1,09533	,781	,222
	Personel	377	2,4210	,93468		
Mutluluk	Yönetici	32	3,1659	,48136	10,415	,259
	Personel	377	3,0904	,35189		

Araştırmaya katılan örneklem gurubunun yönetici görevi değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.11’ de gösterilmiştir. Tabloya göre, yönetici görevi değişkeni ile iş stresi, iş-aile çatışması ve mutluluk arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan örneklem gurubunun iş stresi düzeylerinin ortalamalarında (yönetici $ort=3,0031$; personel $ort=2,9133$), iş-aile çatışması ortalamalarında (yönetici $ort=2,6344$; personel $ort=2,4210$) ve mutluluk ortalamalarında (yönetici $ort=3,1659$; personel $ort=3,0904$) önemli bir farklılık göstermemektedir. H_{10a} , H_{10b} ve H_{10c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 12. Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X	s.s	F	p
İş Stresi	17.002 ve altı	45	2,8400	,53826	10,409	,000
	17.003-22.000	191	2,8000	,53094		
	22,001- 30.000	138	3,0029	,56684		
	30.001- 40,000	27	3,4778	,54444		
	40,001 ve üstü	8	2,9375	,55790		
	Toplam	409	2,9203	,57009		
İş-aile Çatışması	17.002 ve altı	45	2,6133	1,05045	4,508	,001
	17.003-22.000	191	2,5068	,87954		
	22,001- 30.000	138	2,3957	,97321		
	30.001- 40,000	27	1,7667	,76761		
	40,001 ve üstü	8	2,7875	1,23801		
	Toplam	409	2,4377	,94845		
Mutluluk	17.002 ve altı	45	3,0314	,30462	1,199	,311
	17.003-22.000	191	3,0863	,32652		
	22,001- 30.000	138	3,1434	,42416		
	30.001- 40,000	27	3,0307	,38723		
	40,001 ve üstü	8	3,1078	,23707		
	Toplam	409	3,0963	,36350		

Araştırmaya katılan örneklem gurubunun aylık gelir durumu değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluk farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.12’ da

gösterilmiştir. Tabloya göre, aylık gelir durumu ile mutluluk arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). Farklı gelir seviyelerine sahip örneklem gruplarının mutluluk düzeylerinin birbirine çok farklı olmadığı görülmektedir. Aylık gelir durumu değişkeni ile iş stresi ve iş-aile çatışması arasında ise 0,05 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İş stresi ortalamalarında 17.003-22.000 tl arası gelire sahip katılımcıların en düşük ($ort=2,8000$) ve 30.001-40.000 tl arası gelire sahip katılımcıların en yüksek ($ort=3,4778$), iş-aile çatışması ortalamalarında 30.001-40.000 tl arası gelire sahip katılımcıların en düşük ($ort=1,7667$) ve 40.001 tl ve üstü gelire sahip katılımcıların en yüksek ($ort=2,7875$) olduğu görülmektedir. H_{11a} ve H_{11b} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmektedir. Buna karşın H_{11c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

Tablo 13. Çalışılan Departman Değişkenine Göre İş Stresi Düzeyi, İş-Aile Çatışması Ve Mutluluktaki Farklılaşma

		N	X	s.s	F	p
İş Stresi	Kat hizmetleri	61	2,8311	,62916	,757	,554
	Ön büro	130	2,9062	,47849		
	Yiyecek- içecek	98	2,9898	,58035		
	İdari hizmetler	64	2,9234	,58112		
	Destek hizmetleri	56	2,9250	,66586		
	Toplam	409	2,9203	,57009		
İş-aile Çatışması	Kat hizmetleri	61	2,9361	,94075	5,697	,000
	Ön büro	130	2,4085	,89763		
	Yiyecek- içecek	98	2,3306	,88590		
	İdari hizmetler	64	2,3906	1,01226		
	Destek hizmetleri	56	2,2036	,95059		
	Toplam	409	2,4377	,94845		
Mutluluk	Kat hizmetleri	61	2,9717	,34965	2,579	,037
	Ön büro	130	3,1448	,34569		
	Yiyecek- içecek	98	3,0830	,37637		
	İdari hizmetler	64	3,1067	,35191		
	Destek hizmetleri	56	3,1305	,38789		
	Toplam	409	3,0963	,36350		

Araştırmaya katılan örneklem grubunun çalışılan departman değişkeni açısından iş stresi düzeyi, iş-aile çatışması ve mutluluk farklılaşma değerlerine bakılmış olup, yapılan analizler Tablo.13’ de gösterilmiştir. Tabloya göre, çalışılan departman değişkeni ile iş stresi düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde farklılaşma tespit edilememiştir ($p>0,05$). Farklı departmanlarda çalışan örneklem gruplarının iş stresi düzeylerinin birbirine çok farklı olmadığı görülmektedir. Çalışılan departman değişkeni ile iş-aile çatışması ve mutluluk düzeyi arasında ise 0,05 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İş-aile çatışması ortalamalarında destek hizmetleri departmanında çalışan katılımcıların en düşük ($ort=2,2036$) ve kat hizmetleri departmanında çalışan katılımcıların en yüksek ($ort=2,9361$), mutluluk ortalamalarında kat hizmetleri departmanında çalışan katılımcıların en düşük ($ort=2,9361$) ve ön büro departmanında çalışan katılımcıların en yüksek ($ort=3,1448$) olduğu görülmektedir. H_{12b} ve H_{12c} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmektedir. Buna karşın H_{11a} hipotezi yeterli kanıtla desteklenmemektedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, konaklama işletmelerinde görev yapan işgörenlerin iş stresi düzeylerinin, iş-aile çatışması ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi Ankara

ilinde faaliyet gösteren 38 konaklama işletmesinde çalışan 409 işgören oluşturmıştır. Analizlerde Korelasyon, Regresyon, T-testi ve ANOVA yöntemlerinden yararlanılmış; elde edilen bulgular, örgütsel davranış literatüründe yer alan benzer çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın sonuçları, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş stresi düzeyleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu, iş stresi düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, iş-aile çatışması ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular işgörenlerin deneyimlediği iş stresinin bireyin hem iş hem de özel yaşamına yansıyan önemli bir psikososyal risk faktörü olduğunu göstermektedir. Özellikle zaman baskısı, belirsiz görev tanımları ve yoğun müşteri etkileşimi gibi konaklama sektörüne özgü dinamikler, çalışanların stres düzeylerini yükselterek hem aile içi ilişkilerinde çatışmalara hem de yaşam doyumunda azalmaya yol açmaktadır.

Yapılan analizler, işgörenlerin iş stresi düzeylerinin yaş, işletmede çalışma yılı ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığını göstermektedir. Yaş arttıkça stres düzeyinin yükselmesi, konaklama sektörünün fiziksel ve duygusal taleplerine bağlı olarak yıpranma etkisinin bir sonucu olabilir. Uzun süre aynı işletmede çalışan bireylerde stresin artması ise örgütsel monotonluk, rol çatışması veya kariyer doyumsuzluğu gibi faktörlerle açıklanabilir.

İş-aile çatışmasının işletmede çalışma yılı, eğitim düzeyi, gelir durumu ve departman değişkenlerine göre farklılaşması, özellikle düşük eğitilmiş işgörenlerin aile-iş dengesi kurmada daha fazla güçlük yaşadığını ortaya koymaktadır. Kat hizmetleri departmanında görev alan işgörenlerin çatışma düzeylerinin en yüksek olması, bu grubun fiziksel yorgunluk, düzensiz vardiyalar ve sınırlı kontrol alanı gibi faktörlerle daha fazla baskı altında olduğunu göstermektedir. Yine çalıştıkları işletmelerde kısa süre çalışanlara kıyasla daha uzun süre boyunca çalışan bireylerin çalıştıkları işletmeleri benimsemesi sebebiyle ailelerine ayırmaları gereken zamanı fedakarlık adı altında işleri için harcamalarının iş-aile dengesine olumsuz yansıdığı söylenebilir. Bu bulgulara ek olarak Devecinin yaptığı (2016: 145) araştırmanın sonuçlarına göre, iş-aile çatışması düzeyinin eğitim durumu, cinsiyet, işyeri pozisyonu, işte çalışılan süre ve otelin pansiyon durumu değişkenlerine göre farklılaştığı belirtilmiştir.

Mutluluk düzeyinin işletmede çalışma yılı ve departman değişkenlerine göre farklılaşması ise örgütsel aidiyet, deneyim ve görev çeşitliliğinin mutluluk algısı üzerinde belirleyici olduğunu düşündürmektedir. Uzun süredir aynı kurumda çalışan bireylerde görülen yüksek mutluluk düzeyi, işyeri sosyal bağlarının güçlenmesiyle ilişkilendirilebilir. Yapılan çalışmanın sonuçlarından farklı olarak Mutluluk düzeyinin hangi demografik özelliklere göre farklılaştığını inceleyen Kılınç'ın (2023: 59-62) çalışmasında; mutluluk düzeyinin cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir durumu değişkenlerine göre farklılaştığı görülmüştür. Sonuçlar arasındaki farkın çalışmanın uygulandığı örneklemelerin sosyo-demografik değişkenlerinin farklılığından kaynaklandığı varsayılabilir.

Elde edilen sonuçlar, literatürdeki benzer çalışmalarla genel olarak örtüşmektedir. Deveci (2016), Şahin (2017) ve Karabacak (2013) tarafından yürütülen araştırmalarda da iş stresi ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Benzer biçimde, Karasakal (2022) çalışmasında iş stresinin mutluluk ve yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, konaklama sektörünün yüksek stresli doğasının çalışanların hem profesyonel hem de kişisel yaşam kalitesini etkilediğini teyit etmektedir.

Ancak bu çalışmada iş-aile çatışması ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememesi, bazı bireylerin iş-özel yaşam sınırlarını başarıyla yönetebildiğini veya aile desteği gibi tamponlayıcı faktörlerin etkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, kültürel bağlamda “aile dayanışması”nın güçlü olduğu toplumlarda, iş-aile çatışmasının mutluluk üzerindeki etkisinin zayıfladığı düşünülebilir.

Bu araştırma, örgütsel davranış literatürüne özellikle turizm sektörüne özgü stres faktörlerinin, çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisine dair ampirik bir katkı sunmaktadır. Bulgular, stres yönetimi ve mutluluk odaklı insan kaynakları uygulamalarının sektördeki çalışan bağlılığı ve hizmet kalitesi açısından kritik önemde olduğunu ortaya koymaktadır.

Sektör yöneticileri açısından, elde edilen sonuçlar işgörenlerin stres düzeylerini azaltmaya yönelik stratejilerin örneğin; esnek vardiya planlaması, dinlenme aralıklarının düzenlenmesi, açık iletişim kültürünün geliştirilmesi ve duygusal dayanıklılık eğitimleri gibi uygulamaların– hem çalışan memnuniyetini hem de işletme performansını artırabileceğini göstermektedir.

Araştırma yalnızca Ankara iliyle sınırlı olup, coğrafi genellenebilirlik açısından kısıtlıdır. Ayrıca kesitsel veri kullanımı nedensellik ilişkilerinin doğrudan tespitini zorlaştırmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, uzunlamasına (longitudinal) veri toplama ve yapısal eşitlik modellemesi (SEM) gibi daha gelişmiş istatistiksel yöntemlerin kullanılması önerilmektedir. Ayrıca kültürel farklılıklar, kişilik özellikleri ve örgütsel destek algısı gibi değişkenlerin de modele dahil edilmesi, iş stresi–mutluluk ilişkisini daha kapsamlı biçimde açıklayabilir.

Sonuç olarak, bu araştırma konaklama sektöründeki işgörenlerin iş stresinin hem iş-aile dengesi hem de mutluluk algısı üzerinde anlamlı etkileri bulunduğunu göstermiştir. İş stresinin azaltılmasına ve çalışan mutluluğunun artırılmasına yönelik önleyici politikalar yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti ve işletme verimliliğini de artıracaktır. Dolayısıyla, turizm sektöründe sürdürülebilir bir insan kaynağı yönetimi için, stres ve mutluluk dengesine dayalı “insan merkezli örgüt kültürü” yaklaşımının benimsenmesi kaçınılmazdır.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan veri toplama yöntemi için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 25/12/2024 tarihli ve 13 nolu toplantısında 2024/453 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: Makale yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akah, L. U., Owan, V. J., Aduma, P. O., Onyenweaku, E. O., Olofu, M. A., Alawa, D. A., Ikutal, A & Usoro, A. A. (2022). Occupational stress and academic staff job performance in two nigerian universities. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(5), 64-78.
- Akça, R. (2014). Otel işletmelerinde mobbing, iş stresi ve işgörenlerin işten ayrılma niyetleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri, *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 56 (4), 25-42.

- Aktuna, H., C. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzları İle İşgörenlerin Performansı Arasındaki İlişki, Ankara'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aluş, Y. ve Selçukkaya, S. (2015). Türk Ailesinde mutluluk algısı ve değerleri. Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi, 1 (2), 151-175.
- Arslaner, E. (2015). Otel işletmelerinde presenteeism sorunu: Algılanan örgütsel destek ve iş-aile çatışması açısından bir inceleme. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başar, S., Sarı, İ. (2018). Düzenli egzersizin deperasyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi, İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5 (3), 25-34.
- Bıçen, G., & Koç, H. (2021). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 3(4), 1450–1468.
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı, Felsefe Dünyası, 9, 41–45.
- Chen, Y. (2021) Kişilik tipi, iş stresi düzeyi ve işgören performansı ilişkisi: turizm işletmeleri çalışanları üzerinde bir inceleme. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Chen, Y. H., & Koç, H. (2021). Kişilik Tipi, İş Stresi Düzeyi ve İşgören Performansı İlişkisi: Turizm İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Turizm Akademik Dergisi, 8(2), 159-172.
- Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve Afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çetin, S. ve Polat, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(1), 171-182.
- Demir, A. (2022). Otel çalışanlarının zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin analizi: Pandemi dönemi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Demir, R. Ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7 (13), 347-378.
- Demirci, N., Engin, A. O., Bakay, İ. ve Yakut, Ö. (2013). Stres ve Stresi Ortaya Çıkaran Durumların Öğrenci Üzerindeki Etkisi, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(3), 288-296.
- Deniz, N., & Özalp, B. (2014). The effect of organizational culture on work-family life conflict, Research Journal of Business and Management, 1(1), 1-13.
- Deveci, B. (2016). İş-aile çatışması ve iş stresinin yaşam kalitesine etkisi: büyük ölçekli otel mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, Psychological Bulletin, 95 (3), 542- 575.
- Dr. KDV Prasad, Dr. Rajesh W. Vaidya, & Dr. Mruthyanjaya Rao Mangipudi. (2020). Effect of Occupational Stress and Remote Working on Psychological Well-Being of Employees: An Empirical Analysis during Covid- 19 Pandemic Concerning Information Technology Industry in Hyderabad. Indian Journal of Commerce and Management Studies, 11(2), 1–13.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-254.

- Erol, E. ve Koç, H. (2017). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin liderlik davranışlarının belirlenmesine yönelik bir uygulama. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 5(4), 566-580.
- Erol, E. ve Yazıcıoğlu, İ. (2019). Tükenmişlik düzeyinin iş performansına etkisinde rekreatif aktivitelerin aracılık rolü: Yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 139-152.
- Erşan, E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi, *Anatolian Journal Of Psychiatry*, 14(2), 115-121.
- Fındık, E. (2016). İş-aile çatışmasının cam tavan sendromu üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir*.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler: Bir alan araştırması, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007 (2), 318-332.
- Günsan, Ö. (2019). Duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisi: Van konaklama işletmeleri üzerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van*.
- Hills, P., Argyle, M., (2002). The Oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being, *Personality and Individual Differences*, 33 (2002), 1073-1082.
- Işık, Z. (2015). Erzurum Palandöken kış turizm merkezindeki konaklama işletmelerinde çalışan personellerde duygusal emek ve iş-aile çatışması ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum*.
- Kang, S.-E., Park, C., Lee, C.-K., & Lee, S. (2021). The Stress-Induced Impact of COVID-19 on Tourism and Hospitality Workers. *Sustainability*, 13(3), 1327.
- Karabacak, G. (2013). İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumuna etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi. *Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın*.
- Karasakal, B. (2022). İşkolikliğin çalışan mutluluğu üzerine etkisi ve iş stresinin aracılık rolü: Göller bölgesi 4 ve 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur*.
- Kılıç, İ. (2016). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S.Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kılınç, S. (2023). Covid-19 sürecinde bireylerin kaygı durumları ile mutluluk düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- Kızanlıklı, M., & Koç, H. (2017). İş-Aile Ve Aile-İş Yaşamı Çatışması İle İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 114-130.
- Kodaş, B. (2018). Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: yiyecek içecek çalışanları örneği. *Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Köse, N. (2015). Ergenlerde akran ilişkilerinin mutluluk düzeyine etkisi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2 (4), 1-6.
- Kurkmazlı, E. (2022). Rekreatif bir faaliyet olarak halk oyunlarına katılan üniversite öğrencilerinin sağlık çıktıları ve mutluluk düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.

- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği, *Harran Education Journal*, 3 (1), 52-70.
- Nedim Bal, P. ve Gülcan, A. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Asya Öğretim Dergisi*, 2 (1), 41-52.
- Netemeyer, R., Boles, J. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work family and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Shaukat, S., Bendixen, L. D., & Ayub, N. (2022). The Impact of Technostress on Teacher Educators' Work-Family Conflict and Life Satisfaction While Working Remotely during COVID-19 in Pakistan. *Education Sciences*, 12(9), 616.
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). Impact Of Work-Family Conflict On Job Satisfaction And Job Stress: Mediation Model From Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 44-56.
- Şahin, N. (2017). İş-aile yaşam çatışması, işgören performansı ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi: konaklama işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Şimşek, M. (2020). İş-aile çatışmasının iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Bilişim sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, M. N., & Koç, H. (2021). İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3072–3088.
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 6 (17), 475-487.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative, *Social Indicators Research*, 24 (1), 1-34.
- Yaşartürk, F., Aydın, İ., Akyüz, H. Zorba, E. ve Türkmen, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin yaşam kalitesi ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *International Journal Of Cultural And Social Studies*, 3 (Special Issue 2), 253-262.



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-11054618-302.08.01-317092

Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 17.10.2024 tarih ve E.301831 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı **Yüksek Lisans öğrencisi Selahattin ÇAKMAK, Prof.Dr. Hakan KOÇ** danışmanlığında yürüttüğü "**İş Stresinin İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Düzeyine Etkisi: Turizm İşletmesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme**"adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 25.12.2024 tarih ve 13 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Etik Komisyonunca onaylanan ilgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş; karara ilişkin katılım listesi ve onaylanan çalışmalar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Araştırma Kod No: 2024/453

Prof. Dr. Kürşat GÖKTÜRK
Komisyon Başkanı

Ek:

- 1- Katılımcı Listesi
- 2- Onaylı Çalışma

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSDAM4DYZN Pin Kodu Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5574&eD=BSMAM434AN&eS=317092>
:21252

Adres:Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Yücetepe Mahallesi 85. Caddesi No 8 06570 Çankaya /

Ankara

Telefon:+90 (312) 231 73 60

Kep Adresi:hacibayramveli@hs01.kep.tr

Bilgi için: Saliha GEMALMAZ
Unvanı: Genel Evrak Sorumlusu

