L'effet de la motivation sur la tendance à cesser de fumer : une étude de terrain

Elma Feray
Centre of Public Policy of Instanbul, **Turkey**
Email: elma3@gmail.com

Résumé

Il existe de nombreux facteurs qui motivent les employés dans les organisations. En présence de ces facteurs, la performance de l'employé et donc la production augmentent. De plus, en raison du manque de motivation, de nombreuses conséquences se traduisent par des conséquences négatives. L'une de ces conséquences est de quitter le travail. En d'autres termes, on peut dire que les individus qui ne sont pas motivés quitteront leur emploi au fil du temps. On peut affirmer que la personne qui est motivée par son travail et son environnement sur le lieu de travail dépendra de son travail et ne pensera pas à quitter son travail. Compte tenu du temps et du coût d'embauche des salariés, il est important que les managers fassent preuve de la sensibilité nécessaire à la notion de motivation. Ainsi, on peut dire qu'il existe une corrélation entre le niveau de motivation et la tendance à arrêter de fumer. Dans cette étude, l'effet de la motivation sur la tendance à arrêter a été examiné et un cadre conceptuel a été formé en recherchant d'abord la littérature sur le sujet. Plus tard, l'étude sur le terrain a été expliquée et les résultats obtenus ont été présentés sous forme de tableaux et interprétés et les résultats obtenus ont été évalués.

Mots clés: *Motivation, Performance, Management, Culture, Milieu de travail*

– – – – – – – – – – ◆ – – – – – – – – – –

A. INTRODUCTION

La motivation, qui est l'un des moyens d'engager les salariés et de les maintenir au travail pendant longtemps, est l'un des enjeux importants du comportement organisationnel. Les informations de motivation des managers peuvent les aider à diriger leurs subordonnés de manière efficace et efficiente. Comme il existe de nombreux facteurs qui motivent l'employé, de nombreuses situations peuvent survenir en raison de la motivation. L'une de ces situations est de quitter le travail. En d'autres termes, on peut dire que les personnes qui n'étaient pas motivées ou peu motivées ont quitté leur emploi au fil du temps. On verra à quel point la question est importante lorsque l'on considère l'employé comme un investissement important dans l'organisation. On peut affirmer que la personne qui est motivée par son travail et son environnement sur le lieu de travail dépendra de son travail et ne pensera pas à quitter son travail. Ainsi, on peut dire qu'il existe une corrélation entre la motivation et la tendance à arrêter de fumer. Dans l'article expliqué ci-dessous, cette situation et cette relation sont étudiées. Dans ce cadre, d'abord, des informations bibliographiques sur le sujet ont été écrites, puis elles ont été tentées d'être expliquées avec les détails de la recherche menée.

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

De nombreuses définitions ont été faites sur le concept de motivation. Certains d'entre eux sont exprimés comme suit. La motivation peut être définie comme l'état d'amener une personne à agir d'une manière différente de la réaction qu'elle manifesterait avant que ces effets ne se produisent, en ayant divers effets. Ainsi, un changement de comportement d'une personne signifie qu'elle est motivée (Korkmzer & Aksoy, 2011). La motivation est le processus consistant à encourager les employés à travailler et à convaincre et persuader qu'ils satisferont au mieux leurs besoins individuels s'ils travaillent efficacement dans l'organisation (Ölçer, 2005). Motivation, lors de l'exécution d'une tâche volontairement ou avec enthousiasme. Ce sont des émotions positives vécues ou ressenties dans notre monde intérieur à propos du travail effectué (Bentley, 2006).

Selon une autre définition ; Elle peut être définie comme la volonté et l'effort d'atteindre les objectifs organisationnels (Istar, 2012). La motivation est le fait que les individus agissent avec leurs propres souhaits et désirs et fassent des efforts pour atteindre un objectif prédéterminé (Ali, 2008).

La motivation et la motivation jouent un rôle important dans ce processus de mouvement et d'effort. La motivation et la motivation peuvent être considérées comme une situation complexe qui comprend des éléments activateurs et directionnels. Les motifs ont 4 fonctions pour initier des comportements, déterminer le niveau d'énergie et d'intensité des comportements, déterminer la direction des comportements et assurer la continuité des comportements (Gözüm, 2017).

La question la plus importante dans le processus de motivation est de comprendre le comportement des employés et les raisons de ces comportements. Derrière chaque comportement, il y a un besoin et des objectifs. Afin d'atteindre les objectifs, ses besoins doivent être satisfaits. Une personne peut être heureuse dans la mesure où elle atteint ses objectifs, ce qui correspond à son monde intérieur et détermine une qualité personnelle (Gözüm, 2017).

Il existe de nombreuses variables qui affectent la motivation. La culture d'apprentissage, l'expérience de l'employé, les récompenses financières, la formation universitaire, la diversité des rôles et la culture organisationnelle peuvent être comptées parmi ces variables. Des exemples de variables qui entravent la motivation dans la vie professionnelle sont les bas salaires, les conditions de travail, l'insatisfaction à l'égard de la direction au sein de l'organisation et les relations interpersonnelles altérées (Seller et al., 2009).

Bien que les salaires et traitements soient des outils importants pour motiver ceux qui travaillent dans la vie de l'organisation, ils ne sont pas un outil unique. Ceux qui travaillent dans la vie professionnelle d'aujourd'hui ont commencé à s'intéresser à des questions telles que les opportunités de développement personnel et une meilleure qualité de vie au travail. Ainsi, on peut dire que non seulement les questions matérielles

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

mais aussi les programmes de développement social et personnel au sein de l'entreprise peuvent être utilisés pour motiver les employés (Gülsüm, 2007).

Dans les organisations, le concept d'argent à lui seul peut parfois être insuffisant pour permettre la motivation et montrer des performances élevées. D'autres facteurs de motivation tels que la participation au processus de décision dans la vie professionnelle, l'enrichissement de la structure de travail, le développement de l'organisation et le changement de comportement peuvent fournir la performance et le succès visés (Laufer, 1987). En revanche, les salariés ont une assurance maladie, des régimes de retraite, des vacances. Bien qu'ils attachent de l'importance à des outils comme le faire, ces outils sont parfois insuffisants pour motiver les employés. (Newstrom et Davis, Luthans, 1995). La forte pression des managers sur les employés qui ont une attitude négative, développent un comportement contre l'autorité et ne peuvent pas se canaliser vers leur travail peut augmenter les problèmes de motivation des employés et diminuer leur performance actuelle (Çalışkan et al., 2014).

Les facteurs de motivation pour les employés peuvent varier en fonction de différents besoins et de différentes structures de personnalité. Ainsi, un facteur qui motive un travailleur peut ne pas être considéré comme un facteur de motivation pour un autre employé. Par conséquent, on peut dire qu'il est bénéfique d'enquêter sur les éléments de motivation des employés et de les appliquer sur les individus une fois qu'ils sont déterminés (Toker, 2006).

Les études menées pour déterminer les facteurs de motivation des salariés ; Elle a été regroupée sous 3 rubriques sous les noms de psycho-social, économique et organisationnel-managérial. La sécurité psychologique, la participation sociale et l'autonomie au travail peuvent être citées comme exemples de facteurs psychosociaux, l'augmentation des salaires, les primes, le partage des bénéfices, les facteurs économiques, l'égalité d'autorité et de responsabilité et la participation aux décisions sont des exemples de facteurs organisationnels et managériaux (Çayırağası, 2013) .

Dans une étude menée sur le personnel de santé ; Il a été déterminé que des variables telles que la participation aux décisions, le fait de bénéficier de services de santé, la rémunération, le salaire, la sécurité de la retraite, la dignité du travail effectué, les équipements sociaux et le logement affectent positivement la motivation du personnel (Aslanadam, 2007).

S'il existe une approche de gestion centrale (traditionnelle) pour ceux qui travaillent dans une entreprise, la politique de motivation est largement basée sur l'utilisation de facteurs économiques et un contrôle excessif. D'autre part, dans les entreprises qui appliquent une compréhension de la gestion moderne (décentralisée), il est utilisé pour des facteurs organisationnels-managériaux et psychosociaux ainsi que des facteurs économiques (Aslan, 2012).

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

On peut dire que tant que les employés qui travaillent dans une organisation ont le droit de déterminer quand et combien de temps ils travailleront sur le lieu de travail et leur place dans la phase de travail, leur motivation envers le travail peut augmenter (Ergincan, 2010).

La motivation a également une structure variable selon la façon dont les employés perçoivent comment ils sont traités par leurs supérieurs. Les salariés recherchent en permanence une égalité entre leur performance et la récompense qu'ils devraient recevoir en se comparant aux autres salariés dans leur vie professionnelle. Lorsqu'ils constatent des inégalités, leur motivation peut diminuer et cela peut avoir un impact négatif sur leurs performances (Acar, 2007 : 9).

B. MÉTHODE

L'objectif de l'étude est d'essayer de déterminer l'effet des niveaux de motivation des salariés travaillant dans des entreprises de prêt-à-porter du secteur textile sur la tendance à l'arrêt. On peut dire que la motivation des employés dans leur travail leur permet non seulement de réussir et d'être efficaces, mais les lie également à l'entreprise et réduit la tendance à démissionner. Il a été supposé que les employés qui ont répondu au questionnaire percevaient et répondaient correctement aux questions et aux énoncés de l'échelle.

Dans la réalisation de la recherche, une méthode de recherche instantanée basée sur un questionnaire et des données de première main a été utilisée. En plus des questions déterminant les caractéristiques sociodémographiques des répondants, l'échelle de motivation en 25 items développée par Uçkun et Çelte (Uçkun et Çelte : 2004 : 10-12) et la tendance en 3 items à quitter l'échelle ont été utilisées (Dğin, 2008 : 190). Dans les expressions de l'échelle, il y a des réponses de type Likert en 5 points allant de fortement d'accord à fortement en désaccord. L'univers de l'échantillon de toutes les entreprises textiles opérant en Turquie est une entreprise textile opérant dans la province d'Edirne. Le questionnaire de recherche a été appliqué à ceux qui travaillent dans une entreprise textile à Edirne. 150 questionnaires préparés en amont ont été laissés à la direction des ressources humaines après avoir expliqué comment remplir l'entreprise, puis les questionnaires ont été reçus une fois remplis. Lors de l'évaluation des questionnaires, certains formulaires de questionnaire ont été exclus pour diverses raisons et 113 questionnaires ont été inclus dans le processus d'évaluation. Ensuite, les enquêtes ont été évaluées à l'aide du progiciel SPSS. Des techniques d'analyse statistique paramétrique et non paramétrique ont été utilisées sur les données obtenues. Selon les caractéristiques des données, des techniques d'analyse paramétriques et non paramétriques ont été utilisées pour analyser les différences. (Altunışık et al., 2007 : 171). Dans les évaluations, $p < 0,05$ a été accepté comme limite de signification statistique.

C. RÉSULTAT ET DISCUSSION

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

Certaines caractéristiques socio-démographiques des employés participant à l'étude sont présentées, 13,3% des employés sont des hommes, 86,7% sont des femmes en termes de sexe, 36,3% sont des écoles secondaires, 53,1% sont des études secondaires, 6,2% sont des diplômes d'associé et 4,4% sont En termes de tranche d'âge, 13,3% d'entre eux avaient entre 18-24 ans, 57,5% avaient entre 25-34 ans et 29,2% avaient entre 35-45 ans, 79,6% étaient mariés et 20,4% étaient célibataires en termes de état civil. En termes d'années de travail (ancienneté), 25,7% ont une année de travail de 4 ans ou moins, 34,5% ont 5-9 ans et 39,8% ont une année de travail de 10 ans ou plus, 41,6% sont dans le village, % 5,3 % et 53,1% d'entre eux poussent dans le centre-ville, en termes de revenu total (TL), 37,2% d'entre eux sont 500-999, 44,2% sont 1000-1499 et 18,6% sont 1500-3000 TL. et au-dessus, 4,4% des pères qui travaillent en termes d'éducation paternelle sont analphabètes, 85,8% sont du primaire-secondaire et 9,7 sont diplômés du secondaire, 8% des mères de ceux qui travaillent en termes d'éducation maternelle sont analphabètes, Il est entendu que 88,5% sont diplômés du primaire et du secondaire et 3,6% sont diplômés du secondaire.

À la suite de l'évaluation statistique descriptive effectuée en fonction des données obtenues, la moyenne et l'écart type de la tendance à quitter le travail, on constate que les moyennes des 3 expressions qui composent l'échelle sont de 4. En regardant la fréquence répartitions ; 51,8% des sujets n'étaient pas d'accord avec l'affirmation "Je pense souvent à quitter mon travail", 30,7% ne sont pas du tout d'accord et 36,8% des sujets ne sont pas d'accord avec l'affirmation "Je vais chercher activement un nouvel emploi l'année prochaine", et 36,8 % ne sont absolument pas d'accord, et enfin, 41,2 % sont en désaccord avec l'énoncé « Je quitterai cette institution l'année prochaine » et 40,4 % sont fortement en désaccord. Lorsque nous examinons les taux; On peut conclure des réponses données par les salariés que la plupart d'entre eux n'ont pas l'intention de quitter leur emploi et de chercher un nouvel emploi, qu'ils sont satisfaits de leur travail et ne quitteront pas leurs institutions.

En regardant les moyennes et les écarts types des expressions de l'échelle de motivation, cela signifie que la moyenne de toutes les expressions est proche de 4 ; On peut dire que les employés sont d'accord avec les déclarations générales sur la motivation qui sont positives et que leur niveau de motivation est bon. Lorsque nous regardons les 3 premiers éléments avec des distributions à haute fréquence ; 40,4 % des sujets étaient d'accord avec l'énoncé « connaître leurs propres devoirs et responsabilités augmente l'efficacité », 57 % n'étaient pas du tout d'accord, 33,3 % étaient d'accord avec l'énoncé « mes supérieurs augmentent mon activité d'harmonie », 62,3% fortement en désaccord, Il a été observé que 33,3 % étaient d'accord avec l'énoncé « Je suis fier de bien faire mon travail » et 62,3 % étaient tout à fait d'accord.

L'analyse factorielle a été appliquée aux expressions d'échelle de motivation et de tendance à quitter le questionnaire, et 4 sous-dimensions ont été déterminées. De plus,

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

les noms des sous-dimensions ont été donnés en fonction des expressions d'échelle. Il affiche les noms des sous-dimensions et les numéros des expressions d'échelle qu'elles contiennent. Comme on peut le voir, l'échelle de motivation est réduite à 3 sous-dimensions sous le titre travail d'équipe et performance, salaire et formation, et l'échelle d'abandon à une dimension dans le titre démission. De plus, la valeur KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) des expressions de l'échelle de motivation s'est avérée être de 0,876 et la valeur KMO de l'échelle de licenciement de 0,729, et on peut dire que ces résultats sont un bon résultat pour l'efficacité de l'échantillonnage.

Les valeurs alpha de cronbach des sous-dimensions des expressions de l'échelle ont été déterminées à la suite de l'analyse de fiabilité. Lorsqu'il est examiné, les valeurs alpha de 4 sous-dimensions sont supérieures à 70. Ces valeurs montrent que les sous-dimensions du facteur sont statistiquement fiables.

Étant donné que le résultat du test ANOVA à une voie était p | < 0,05, il a été déterminé qu'il y avait une différence significative dans les perspectives des employés sur la motivation en termes de lieux de culture (village, quartier, etc.). Il a été déterminé à la suite du test de Tukey qu'il y avait une différence dans les sous-dimensions du travail d'équipe, de l'information et de la performance des employés, en particulier ceux formés dans le centre-ville, par rapport à ceux qui ont été formés dans le district et les grandes villes. De la même manière, il a été déterminé à la suite du test de Tukey réalisé qu'il y avait une différence dans la sous-dimension d'éducation des employés formés dans le centre-ville par rapport à ceux qui ont été formés dans le quartier. Il a été constaté qu'il existe une relation positive avec une force de 0,318 entre la sous-dimension du travail d'équipe et la tendance à arrêter de fumer. Lorsque nous évaluons le résultat, on peut dire que le travail d'équipe des employés sur leur lieu de travail et leur haute performance diminuent leur tendance à arrêter de fumer. Les réponses des salariés au questionnaire sont évaluées ; La relation entre le travail d'équipe et la performance, les sous-dimensions du salaire et de la formation de l'échelle de motivation et la tendance à arrêter a été tentée d'être déterminée par le test du chi carré. Lorsque l'on évalue les chiffres du tableau, on peut dire qu'il y a un engagement entre les deux variables, puisque P < 0,05 entre la sous-dimension performance du travail d'équipe et la tendance à arrêter. En d'autres termes, on peut dire que le travail d'équipe et la haute performance dans les entreprises augmentent ou diminuent la tendance à arrêter de fumer. En examinant la sous-taille du salaire, il a été déterminé qu'il existe une dépendance entre la sous-dimension du salaire et la tendance à quitter, comme P < 0,05. On peut affirmer que le salaire est une variable de motivation qui augmente ou diminue la tendance à arrêter de fumer. Étant donné que P < 0,05 dans le niveau d'éducation inférieur, il a été déterminé qu'il y avait un engagement entre la sous-dimension d'éducation et la tendance à arrêter de fumer. On peut affirmer que la formation des salariés à la vie active sur leur métier est une variable de motivation qui augmente ou diminue la tendance à l'arrêt.

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

Lorsque nous testons la relation entre le travail d'équipe et la sous-dimension de performance et la cessation d'emploi, on peut dire qu'un employé qui participe au travail d'équipe et a une haute performance aura une faible tendance à quitter, puisque p <0,05. Lorsque nous testons la relation entre la sous-dimension du salaire et la démission, on peut dire qu'un faible salaire augmente la tendance à quitter car p < 0,05, ou si l'on considère l'inverse, un salaire élevé est un facteur qui diminue la tendance à quitter.

Lorsque l'on teste la relation entre la sous-dimension d'éducation et la démission, on peut affirmer que comme p < 0,05, l'éducation liée à l'emploi du salarié diminue la tendance à quitter ou, considérant l'inverse, le manque d'éducation lié à son emploi augmente la tendance à arrêter de fumer.

D. CONCLUSION

Il y a une différence significative dans la perspective de motivation des salariés en fonction de leur lieu d'origine (village, quartier, etc.), il y a une différence dans les sous-dimensions du travail d'équipe, de l'information et de la performance, notamment des salariés formés en le centre-ville par rapport à ceux qui sont formés dans le quartier et les grandes villes. Puisque P < 0,05 entre la sous-dimension de performance du travail d'équipe et la tendance à quitter le travail, il existe un engagement entre les deux variables, c'est-à-dire que le travail d'équipe et la haute performance dans les entreprises est une situation qui augmente ou diminue la tendance à quitter, un facteur qui augmente la tendance des bas salaires à démissionner ou, à l'inverse, un salaire élevé diminue la tendance à démissionner. Il a été conclu que la formation liée à l'emploi de l'employé réduit la tendance à quitter ou, considérant l'inverse, le manque de formation liée à son emploi est une situation qui augmente la tendance à quitter. Lorsque les résultats de la recherche sont évalués en général, il est déterminé que la tendance à quitter un employé motivé est faible et vice versa. Si les managers connaissent et sont sensibles aux moyens de motiver les employés, le succès des managers et des employés augmentera. En particulier, l'information et la formation à donner aux managers pour la motivation peuvent être proposées à titre indicatif pour l'efficacité des organisations.

LES RÉFÉRENCES

1. Akgündüz, Y. (2013). Çalışanların yaratıcılığına motivasyon araçlarının etkisi: kuşadası'ndaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *9*(20), 131-148.

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

2. Ali, C. A. N. (2008). Yönetim ve yöneticilik yönünden üniversite hastanelerinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *13*(3), 253-275.
3. Altunışık Remzi, Coş kun Recai, Bayraktaroğlu Serkan ve Yıldırım Engin, (2007), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 5.Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, s.171.
4. Aslan, V. (2012). *Reklam iletilerinde tüketici davranışlarını belirleyen psikolojik etmenler: Üniversitelerin gazete reklamları uygulama örneği* (Doctoral dissertation, Istanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İletişim Anabilim Dalı).
5. Aslanadam, B. (2011). *Sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin araştırma* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
6. Bentley, T. (2006). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede İnsanları Motive Etme,(Çev. Onur Yıldırım). *Hayat Yayınları*, *33*.
7. Bilgin, Leman, Taşçı, Deniz, Kağnıcıoğlu, Deniz, Benligiray, Serap, Tonus, Zümrüt, (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Editör: Ramazan Geylan, Anadolu Üniversitesi Yayını, 1. Baskı. Eskişehir.
8. Çayırağası, F. (2013). Özel Güvenlik Sektöründe Çalişanlarin Örgütsel Bağlilik, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri Ve Bir Uygulama. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, *1*(1), 34-53.
9. Dığın, Özerk, (2008), İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü.
10. Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R. (2015). Çalişanlarin Esnek Çalişmaya İlişkin Tutumlarini Belirlemeye Yönelik Bir Araştirma. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, *7*(14).
11. Ergincan, T. (2010). *Yükseköğretim mezunlarının uzmanlık alanında istihdam sorunu ve iş doyumu* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
12. Gözüm, P. (2017). *Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: Erzurum ve Ankara illerinde bazı kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
13. Gülsüm, U. Ç. A. R. (2007). Ayla Çinaroğlu'nun "Keçimasali" Adli Eserinde Toplumsal Bilinç Eğitimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 455-461.
14. İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, *33*, 1-21.
15. Korkmazer, F., & Aksoy, A. (2017). Herzberg'in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com

16. Laufer, A. (1987). Construction accident cost and management safety motivation. *Journal of Occupational Accidents*, *8*(4), 295-315.
17. Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, international edition. *İstanbul: Literatür Yayıncılık*.
18. Ölçer, F. (2005). Departmanli Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştirma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-26.
19. Satıcı, Aytaç, Satıcı , Özlem, Dayan, Songül, (2009), "Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenleri Motive Eden Faktörler (Trabzon İli Örneği)" ,The First International Congress of Educational Research, Full Text Book, 1-3 Mayıs, Çanakkale.
20. Toker, B. (2006). *Konaklama işletmelerinde işgören motivasyonu ve motivasyonun iş doyumuna etkileri İzmirdeki 5 ve 4 yıldızlı otellere yönelik bir uygulama* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

IJSOC © 2021
http://ijsoc.goacademica.com