

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
**İKTİSADİ VE İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ**
THE JOURNAL OF
FACULTY OF ECONOMICS
ADMINISTRATIVE SCIENCES

İB

ISSN 1301-0603

28

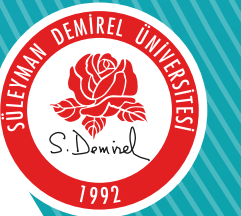
SDÜ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ / THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS ADMINISTRATIVE SCIENCES

SÜLEYMAN DEMİREL
ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
FACULTY OF
ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE
SCIENCES

Cilt / Volume **28** • Yıl / Year **2023** • Sayı / Issue **02**



İB



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



Editor / Editor-in-Chief

Prof. Dr.

Mehmet GENÇTÜRK

Editor Yardımcıları / Associate Editors

Doç. Dr./Assoc Prof. Dr.
Mahmut Sami ÖZTÜRK

Doç. Dr./Assoc Prof. Dr.
Oğuzhan ÇARIKÇI

Arş. Gör./Res. Assist.
Ramazan Furkan ÖZKUL

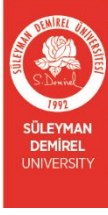
Danışmanlar Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Adem KORKMAZ
Prof. Dr. Bekir GÖVDERE
Prof. Dr. Can Deniz KÖKSAL
Prof. Dr. Durmuş ACAR
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Hüseyin GÜL
Prof. Dr. İbrahim Atilla ACAR
Prof. Dr. Nuri ÖMÜRBEK

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Prof. Dr. Murat OKCU
Prof. Dr. Mustafa GÜLMEZ
Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Hakan DEMİRGİL

Bilim Kurulu / Scientific Board

Prof. Dr. Abdulmenaf TURAN (Van Yüzüncü Yıl University)
Prof. Dr. Abed Al-Nasser ABDALLAH (American University of Sharjah)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs University)
Prof. Dr. Ahmet NOHUTÇU (İstanbul Medeniyet University)
Prof. Dr. Akif Argun AKDOĞAN (Ankara Social Sciences University)
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN (Mersin University)
Prof. Dr. Barış ÖVGÜN (Ankara University)
Prof. Dr. Birdoğan BAKI (Karadeniz Technical University)
Prof. Dr. Can Umut ÇİNER (Ankara University)
Prof. Dr. Cem SAATÇIOĞLU (İstanbul University)
Prof. Dr. Erbay ARIKBOĞA (Marmara University)
Prof. Dr. Falah F. ALSUBAIE (Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University)
Prof. Dr. Fatma Bahar ŞANLI GÜLBAHAR (İstanbul University)
Prof. Dr. Fatma Neval GENÇ (Aydın Adnan Menderes University)
Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU (Sakarya University)
Prof. Dr. Fuat SEKMEN (Sakarya University)
Prof. Dr. Gökhan AKYÜZ (Akdeniz University)
Prof. Dr. Gökhan ORHAN (Bandırma Onyeddi Eylül University)
Prof. Dr. Hacı KURT (Mersin University)
Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. Hasan BÜLBÜL (Ömer Halisdemir University)
Prof. Dr. Hasan Engin ŞENER (Ankara Yıldırım Beyazıt University)
Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR (Pamukkale University)
Prof. Dr. İbrahim Güray YONTAR (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. İdil KAYA (Galatasaray University)
Prof. Dr. İhsan KAMALAK (Mersin University)



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Prof. Dr. İlker Murat AR (Karadeniz Technical University) (Ministry of Industry and Technology)
Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN (Ankara Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI (Burdur Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr. Mahmut GÜLER (Trakya University)
Prof. Dr. Mahmut SÖNMEZ (The University of Texas at San Antonio)
Prof. Dr. Mehmed Zahid SOBACI (Bursa Uludağ University) (Director General of TRT)
Prof. Dr. Mete YILDIZ (Hacettepe University)
Prof. Dr. Mohamed Gamal ABOELMAGED (University of Sharjah)
Prof. Dr. Muammer ZERENLER (Selçuk University)
Prof. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr. Murat KAYALAR (Burdur Mehmet Akif Ersoy University)
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr. Naci KARKIN (Pamukkale University)
Prof. Dr. Nurhan PAPATYA (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr. Savaş Zafer ŞAHİN (Ankara Hacı Bayram Veli University)
Prof. Dr. Selma KARATEPE (İnönü University)
Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK (Nevşehir Hacı Bektaş Veli University)
Prof. Dr. Şaban UZAY (Erciyes University)
Prof. Dr. Şenol BABUŞCU (Başkent University)
Prof. Dr. Tuncay ÇELİK (Kayseri University)
Prof. Dr. Vesile ÖMÜRBEK (Süleyman Demirel University)
Prof. Dr. Vural ÇAĞLIYAN (Selçuk University)
Prof. Dr. Walailak ATTHIRAWONG (King Mongkut's Institute of Technology)
Prof. Dr. Yunus Emre ÖZER (Dokuz Eylül University)
Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN (Dokuz Eylül University)
Doç. Dr. Abdulaziz H. ALGAEED (Dar al Uloom University)
Doç. Dr. Dilek MEMİŞOĞLU (İzmir Kâtip Çelebi University)
Doç. Dr. Khodakaram SALIMIFARD (Persian Gulf University)
Doç. Dr. Nasser ALOMAIM (Riyadh College of Technology)
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ARAP (Dokuz Eylül University)
Dr. Öğr. Üyesi Ozan ZENGİN (Ankara University)
Dr. Öğr. Üyesi Sibel BİLGİN (Ankara Hacı Bayram Veli University)
Dr. Neriman HANAHMEDOV (Azerbaijan State University of Economics)



Yayın Ofisi / Editorial Office

Arş. Gör./Res. Assist. Ramazan Furkan ÖZKUL | **Dergi Sekreteri / Secretary of the Journal**
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Murat KARA | **Kapak Tasarım / Cover Design**
Bil. İşl./Computer Op. Ramazan DAĞ | **Dizgi / Type Setting**

Baskı / Printing

SDÜ Basımevi Isparta / SDU Publication House Isparta

© SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Isparta – 2022 / Faculty of Economics and Administrative Sciences of SDU Isparta – 2023

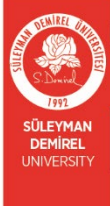
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ISSN 1301-0603 Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak yazının yayımlandığı dergi gönderilir. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası ve SOBİAD İndeks tarafından taranan dergiler arasında yer almaktadır.

Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences (ISSN 1301-0603) is an international refereed publication of Süleyman Demirel University, published every January, April, July and October. Editorial board claims no responsibility for the opinions, expressed in the published papers. The authors are responsible for the content of their papers. All rights are reserved. No parts of this publication may be reproduced, or transmitted in any forms or by any means without appropriate citation. No royalty will be paid for the published papers. Instead, a complimentary copy of the issue will be sent to the authors. The journal is indexed by EBSCO, Türkiye Makaleler Bibliyografyası and SOBİAD index databases.

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi / Süleyman Demirel University
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Faculty of Economics and Administrative Sciences
Dergi Yayın Komisyonu Başkanlığı / Head of Journal Publication Office
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür / East Campus, 32260, Çünür
ISPARTA / ISPARTA, TURKEY

☎ : 0 246 211 04 01
Fax : 0 246 237 09 20
E-mail : iibfdergi@sdu.edu.tr
Web : http://iibfdergi.sdu.edu.tr



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



BU SAYININ HAKEMLERİ / LIST OF THE REFEREES OF THE CURRENT ISSUE

Prof. Dr./ Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr./ Prof. Dr. Murat ÖNDER	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr./Prof. Dr. Ebru AYKAN	Kayseri Üniversitesi
Prof. Dr./Prof. Dr. Muammer ZERENLER	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr./Prof. Dr. Şuayyip ÇALIŞ	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ahmet TEKİN	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ali APALI	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ersin Nail SAĞDIÇ	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat ERDOĞAN	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murat KAYA	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Ozan ÇATIR	Uşak Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Hidayet GÜNEŞ	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Nazlıgül GÜLCAN	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Perihan TÜZÜN	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi/Assist. Prof. Dr. Tolga GÜL	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Dr./Dr. Nilay ÖLEKLİ SÖNMEZ	Akdeniz Üniversitesi



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ YAYIN KURALLARI

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'ne gönderilecek makalelerde yazarların aşağıda belirtilen ilke ve kurallara uymaları gerekmektedir. Belirtilen ilke ve kurallara uygun olarak hazırlanmayan makaleler değerlendirme sürecine alınmayabilir, ya da bu sürecin herhangi bir aşamasında değerlendirme dışında bırakılabilir.

Yayın İlkeleri

1. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda dört kez yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.
2. Dergiye iktisat, işletme, kamu yönetimi, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi, hukuk ve siyaset bilimi ile doğrudan ya da dolaylı ilişkisi bulunan bilimsel ve özgün makaleler gönderilebilir.
3. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Makaleler Türkçe veya İngilizce dillerinde yazılmış olmalıdır.
5. Makaleler yazım kurallarımıza uygun bir şekilde hazırlanarak e-mail yoluyla gönderilmelidir. Yazarlar, makale başvurusu sırasında web sayfamızdan temin edecekleri **iletişim formunu** doldurarak e-mail veya faks yoluyla göndermelidir. İletişim formunun tüm yazarlar tarafından imzalanmış olması zorunludur.
6. Makalelerin değerlendirme sürecine alınabilmesi için, 150,00 TL'lik ücretin "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi " adına Türkiye Ziraat Bankası (IBAN: TR420001000132448078966239) nolu hesaba yatırılarak dekontun e-mail yoluyla gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu ücret, makalenin değerlendirilmeye alınması için ön şart niteliğinde olup, değerlendirme sürecinin sonucu ile ilişkili değildir.
7. Yayınlanmaya uygun bulunmayan makalelerin ücretleri geri ödenmeyecektir.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



8. Yazım yanlışlarının çok fazla olması, bilimsellik şartlarına uyulmaması makalenin geri çevrilmesi için yeterli görülecektir.
9. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler, ilk olarak Yayın Komisyonumuzun ön değerlendirmesinden geçmektedir. Daha sonra içerik ve biçim açısından incelenmek üzere en az iki hakeme gönderilmektedir. Makaleyi değerlendiren hakemlerin kimlikleri hakkında yazarlara ve makalenin kime ait olduğu konusunda da hakemlere bilgi verilmemektedir.
10. Hakemlerden gelen değerlendirme raporları doğrultusunda makalenin yayınlanmasına, yazardan düzeltme istenmesine ya da makalenin geri çevrilmesine karar verilecektir. Yazardan düzeltme istenmesi durumunda, düzeltmenin en geç 3 ay içinde yapılarak dergimize ulaştırılması gerekmektedir.
11. Yayımlanmayan makaleler yazarına geri gönderilmeyecektir.
12. Dergide yayınlanan makalelerdeki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarına aittir.
13. Dergide yayınlanan makalelerin her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz.
14. Dergide yayınlanan makalelerin yazarlarına nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak makalenin yayımlandığı dergi gönderilir.
15. Yayın ilkelerine uygun olmayan makaleler hakem değerlendirme sürecine alınmayacaktır.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
DERGİSİ



Yazım Kuralları

1. Makaleler “Office Word” programında A4 boyutlarında hazırlanmalıdır.
2. Makalelerin uzunluğu dergi formatında 25 sayfayı geçmemelidir.
3. Sayfa düzeni; Sol: 2,5 cm, Sağ: 2,5 cm, Üst: 2,5 cm ve Alt: 2,5 cm olmalıdır.
4. Makaleler 10 punto ve “Times New Roman” karakteri ile tek satır aralığı kullanılarak yazılmalıdır. Yazımda, virgül ve noktalardan sonra bir karakter ara verilmelidir.
5. Paragraflarda başlangıç girintisi kullanılmamalı, paragraftan önce ve sonra ise 6nk boşluk bırakılmalıdır. Paragraflar arasında ilave boş satır bırakılmamalıdır.
6. Makalenin ilk sayfasında 11 punto olarak Türkçe ve İngilizce başlık, 9 punto olarak 150 kelimeyi geçmeyecek Türkçe ve İngilizce özet ile en az 3 - en fazla ise 5 tane olmak üzere Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler bulunmalıdır. Dergimiz 2014 yılından itibaren JEL (Journal of Economic Literature) kodu uygulamasına geçmiş bulunduğundan gönderilecek makalelerde yazarların en fazla 4 tane olmak üzere JEL kodlarını da belirtmesi gerekmektedir.
7. Yazarın unvanı ile ad ve soyadı, 10 punto olarak makale başlığının sağ altında belirtilmelidir. Aynı sayfanın dipnotlar için ayrılan kesim çizgisinin altında ise 8 punto olarak yazarın görev yeri ve e-mail adresi gösterilmelidir.
8. Makalede ana başlıklar ve alt başlıklar kalın (bold) ve sola yaslı (girintisiz) olarak 1., 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. gibi ondalıklı şekilde numaralandırılmalıdır. Ana başlıkların bütün harfleri büyük yazılmalı, alt başlıkların ise sadece baş harfleri büyük yazılmalıdır. Başlıklar en çok 4 düzeye kadar bölümlendirilmelidir. Ana başlıklarından önce 1 satır boşluk bırakılmalı, başlık sonrasında ise boşluk bırakılmamalıdır. Alt başlıkların ise hem öncesinde hem de sonrasında herhangi bir satır boşluğu bırakılmamalıdır.
9. Makale içindeki tüm tablo, şekil ve grafikler metnin uygun yerlerinde ardışık olarak numaralandırılmış bir şekilde sayfaya ortali olarak gösterilmelidir. Her tablo, şekil veya grafiğe bir başlık verilmelidir. Başlık; tablo, şekil veya grafiğin üstünde, sayfaya ortali, yalnızca kelimelerin baş harfleri büyük olacak şekilde ve 10 punto olarak yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafik içindeki metin 8-10 punto aralığında olmalıdır. Tablo, şekil veya grafikler kolaylıkla okunacak biçimde olmalı ve yukarıda verilen sayfa yapısına (sayfa marjlarını aşmayacak şekilde) uygun olmalıdır.

10. Atıflar metin içerisinde bağlaç yöntemi kullanılarak yapılmalıdır. Açıklama notları ise sayfa altında dipnot şeklinde ve 8 punto olarak ifade edilmelidir. Metin içerisinde atıflar yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı ve sayfa numarası şeklinde yapılmalıdır. Yazar adı yoksa kurum adı yazar yerine kullanılmalıdır. Örnek;
- *Tek yazarlı yayınlarda atıf:* (Okcu, 2009:68).
 - *İki yazarlı yayınlarda atıf:* (Gökdere ve Negiz, 2006:28).
 - *Üç ve daha çok yazarlı yayınlarda atıf:* (Dulupçu vd., 2007:14).
 - *Birden fazla kaynağa atıf:* (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36)
 - *Kaynağın tamamı için atıf:* (Drucker, 1995)
 - *Yazar adı olmayan kaynaklar için atıf:* (DPT, 2003:45).
11. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atfın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde atıf yapılmalıdır. İnternette indirilen kaynak için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi kaynağın yılı olarak kullanılmalıdır. Eğer atfın yazarı belli değilse parantez içerisinde internet sitesinin kurumu ve erişim yılı yazılmalıdır. Örnek;
- *Yazar adı ve yayın yılı belli olan atıf:* (Ener, 2002)
 - *Yazar adı ve yayın yılı belli olmayan atıf:* (Rekabet Kurumu, 2008).
12. Bir yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, eserler yılın yanına a, b, c, şeklinde harf verilerek gösterilmelidir. Örnek;
- Eryılmaz (1998a), Eryılmaz (1998b).
13. Makalede kullanılan her türlü kaynak kaynakça bölümünde yer almalıdır. Kullanılan kaynaklar nitelik (tez, kitap, makale, rapor vb.) ayrımı yapılmaksızın yazar soyadına göre alfabetik olarak sıraya konulmalıdır. Aynı yazarın eserleri “en yeni tarihli” olandan başlanarak kaynakçaya yerleştirilmelidir. Kaynakça aşağıda belirtilen örneklere uygun olarak hazırlanmalıdır.
- **Kitaplar**
EROL, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
ACAR, D. ve TETİK, N. (2008). Genel Muhasebe, Detay Yayıncılık, Ankara.
DEMİR, Y., ÖZDEMİR, O. ve EREN, İ. (2008). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Finansal Yönetim Uygulamaları, Asil Yayın, Ankara.
 - **Çeviri Kitaplar**
DRUCKER, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev.) ÇORAKÇI, B., İnkilap Kitabevi, İstanbul.

- **Editörlü Kitaplar**

OKÇU, M., AKTEL, M. ve KERMAN, U. (2007). “İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve 'Avrupalılaştırma’”, (Ed.) YILMAZ, A. ve BOZKURT, Y., Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

- **Yazar Adı Olmayan Kitaplar**

DPT (2003). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003), Yayın No: DPT 2671, Ankara.

- **Dergiler**

YAVUZ, A., ALBENİ, M. ve KAYA, D.G. (2009). “Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 65-90.

- **Gazeteler**

GÖKÇE, D. (1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet, 15 Mart.

- **Tezler**

ÖZKUL, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- **İnternet Bazlı Kaynaklar**

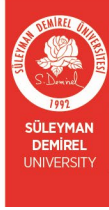
(i) *Eğer kaynağın yazarı belirli ise süreli yayınlardakine benzer şekilde kaynakçada verilmelidir. Ancak, kaynağın yer aldığı internet adresi de tüm uzantılarıyla verilmelidir. Eğer internette indirilen kaynaklar için tarih verilmemişse ilgili dosyaya erişim tarihi hem kaynakçada hem de metin içinde kullanılmalıdır. Örnek;*

ENER, N. (2002). “Yeni Yükselen Pazarlar (Emerging Markets) İçin Pazarlama Stratejileri”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/11/02-neriman/02-neriman.htm>, 10.05.2005.

(ii) *Eğer kaynak bir yazara ait değil de bir kurum veya kuruluşa ait web sayfasından alınmış ise, kaynakçada kurumun adı, yazının başlığı (varsa) ve tüm uzantılarıyla internet adresi verilmelidir. Örnek;*

REKABET KURUMU (2010). “Rekabet Hukukunun Esasları”, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icid=53>, 17.03.2010.

14. Yazım konusunda belirtilmeyen durumlarda bilimsel yazımlarda benimsenen hususlar dikkate alınmalıdır.



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

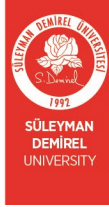


PUBLICATION RULES OF THE JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES OF SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY

For the articles to be sent to Suleyman Demirel University, The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, the authors are required to adhere to the following principles and rules. The articles which are not prepared in accordance with the principles and rules stated above may not be taken in assessment process, or may be excluded from assessment at any state of this process.

Editorial Principles

1. Suleyman Demirel University, The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences is an international peer reviewed journal and published four times in a year in January, April, July, and October.
2. Scientific and original articles which have directly or indirectly relation with economics, business administration, public administration, public finance, econometrics, labor economics, law and politics can be sent to the Journal.
3. The articles sent to the Journal should not be published in any other source or should not be offered to be published.
4. Articles should be written in Turkish or English.
5. Papers should be prepared in accordance with our rules of spelling, and should be sent via e-mail. Authors should fill the **communication form** which can be obtained from our web site and send it via e-mail and fax. The communication form must be signed by all the authors.
6. To take the papers into the assessment process, 50 USD price should be paid to Türkiye Ziraat Bankası (IBAN: TR420001000132448078966239) account in the name of "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi" and the receipt should be sent via e-mail.
7. Fees of the articles which are not qualified for publication are not refundable.



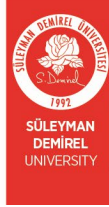
SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



8. Having too many spelling errors and failure to comply with the requirement of a scientific article will be sufficient for reversal.
9. Articles submitted for publication initially evaluated by our Editorial Commission. Then they are sent to at least two referees to be examined in terms of content and form. Referees' identities are not released to the authors and the authors are also not informed who the referees for their papers are.
10. In accordance with the evaluation reports from the referees, a decision will be made to publish the article, a correction from the author, or rejection. In case of correction requested from the author, and correction should be done and sent at the latest within 3 months to the Journal.
11. Rejected articles are not re-sent to the author(s).
12. Opinions in the articles published in the Journal are not the opinions of the Journal. All responsibility belongs to the author.
13. All rights of the articles published in the Journal are reserved and cannot be copied without the name of the Journal.
14. Copyright fee is not paid in cash to the author of the article published in the Journal. The copyright fee is sent to the Journal.
15. The articles which are not meet the publication principles will not be taken into the peer review process.



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

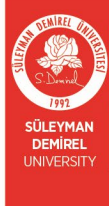
FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



Spelling Rules

1. Papers should be prepared with "Office Word" program and A4 format.
2. The length of the paper should not exceed 25 pages in magazine format.
3. Page layout should be left: 2,5 cm, right: 2,5 cm, up: 2.5 cm, and bottom: 2.5 cm.
4. Articles should be written with font type of "Times New Roman", in 10 font size and with "single" spacing. There should be one space after points and commas.
5. Paragraphs should be without an initial indent, 6 nk spaces should be left between the paragraphs. No extra blank lines between.
6. The title should be written in Turkish and English with 11 font size, Turkish and English abstracts should contain no more than 150 words with 9 font size, and include 3 to 5 key words in Turkish and English. Our journal will start to use JEL (Journal of Economic Literature) code application, the authors who will send the articles need to specify JEL codes no more than 4.
7. The name, surname, and title of the author(s) should be written with 10 font size, under the title and right aligned. The name of institution and e-mail address of the author(s) should be written with font size 8 in the footnote
8. The headings and subheadings should be appeared in 10 font size, bold and left justified and also numbered as 1. 1.1., 1.1.1., 1.1.2., 1.1.2.1. The headings should be capitalized and subheadings should appear in lower case (initial word capitalized). The headings should be partitioned no more than 4 levels. There should be one blank line before the subheadings; no blank line should be given after the subheadings. There should be no blank line before and after the subheadings.
9. All table and figure, and graphic in the paper should be cited in numerical order and center aligned. Each table, figures, and graphics should be given a title. Table title should be placed above the table, figure, and graphic, with 10 pt, centered aligned, and only initial letters capitalized. Table, figure and graphic text should be no smaller than 8 pt and no larger than 10 pt. All tables, figures, and graphics should be clear and can be easily readable and also compatible with the page layout.

10. References should be made with conjunction method inside the text. Explanation notes should be under the page as footnote with 8 pt. References inside the text should be like surname of the author(s), year of the source, and page number. If there isn't the name of the author then institution name should be given instead of author's name. Example:
- **Works by a single author:** (Okcu, 2009:68)
 - **Works by two authors:** (Gökdere and Negiz, 2006:28)
 - **Works by multiple authors:** (Dulupçu et al., 2007:14)
 - **Citing more than one sources:** (Schumpeter, 1934:66; Wood, 2005:36)
 - **Citing whole source:** (Drucker, 1995)
 - **Citing publications without the name of the author:** (DPT, 2003:45)
11. If the reference is taken from a web site and the author is known, reference should be made like periodic publications. If the date of the downloaded source is not given, access date should be used. If the date of the downloaded source is not given, date of access should be used. Also if no publisher name is available, use the name of website and data of access. Example;
- *If the author's name and publication year is known:* (Ener, 2002)
 - *If the author's name and publication year is not known:* (Rekabet Kurumu, 2008)
12. If you are citing more than one work by the same author in the same year, put the letters a, b, c next to the year. Example;
- Eryılmaz (1998a), Eryılmaz (1998b).
13. All sources used in the text should be ordered alphabetically by author last name. Order the works from the same author by publication date. All the sources that are cited in the text must appear in the reference page. The reference page should be prepared according to example shown below:
- **Books**
EROL, E. (2008). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
ACAR, D. and TETİK, N. (2008). Genel Muhasebe, Detay Yayıncılık, Ankara.
DEMİR, Y., ÖZDEMİR, O. and EREN, İ. (2008). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Finansal Yönetim Uygulamaları, Asil Yayın, Ankara.
 - **Translated Books**
DRUCKER, P. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev.) ÇORAKÇI, B., İnkilap Kitabevi, İstanbul.



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES



- **Edited Books**

OKÇU, M., AKTEL, M. and KERMAN, U. (2007). “İki Süreci Anlamak: Kamu Yönetiminde Küreselleşme ve 'Avrupalılaştırma’”, (Ed.) YILMAZ, A. and BOZKURT, Y., Küresel Esintiler ve Yerel Etkiler Sarmalında Türk Kamu Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

- **Book with no Author**

DPT (2003). İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2003), Yayın No: DPT 2671, Ankara.

- **Journals**

YAVUZ, A., ALBENİ, M. and KAYA, D.G. (2009). “Ulusal İnovasyon Politikaları ve Kamu Harcamaları: Çeşitli Ülkeler Üzerine Bir Karşılaştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(4): 65-90.

- **Newspapers**

GÖKÇE, D. (1997). “Merkez Bankasının Bağımsızlığı Sorunu”, Milliyet, 15 Mart.

- **Theses**

ÖZKUL, G. (2008). Girişimcilik Teorileri ve Girişimci Tipleri: Antalya-Burdur-Isparta İllerinde (İBBS Düzey 2 TR61 Bölgesinde) İmalat Sanayi KOBİ'lerindeki Girişimciler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- **Internet Based Sources**

(iii) If the authors of the sources are known, it should be given like periodic publications. In addition to this, the web address of the source should be given. If the date of the source is not known, then date of access should be given both in the text and the reference page. *Example;*

ENER, N. (2002). “Yeni Yükselen Pazarlar (Emerging Markets) İçin Pazarlama Stratejileri”, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/11/02-neriman/02-neriman.htm>, 10.05.2005.

(iv) If the source belongs to an institution instead of an author, there should be the name of the institution, the title of the source and complete web address in the bibliography. *Example:*

REKABET KURUMU (2010). “Rekabet Hukukunun Esasları”, <http://www.rekabet.gov.tr/index.php?Sayfa=sayfaicerik&icId=53>, 17.03.2010.

14. For the cases not mentioned in spelling, scientific publication rules will be taken into consideration.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

DERGİSİ



İçindekiler / Contents

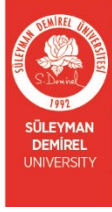
Araştırma Makaleleri / Research Articles

Dijital Yerli(ler) Yönetici Adaylarının Sosyal Medya Bağımlılık Düzeyleri
Social Media Addiction Levels of Digital Natives Executive Candidates
Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN
Öğr. Gör. Ali ŞİMŞEK
Öğr. Gör. Erhan TÜRKÖĞLU
155-179

Spor Motivasyonu Üzerine Bir Literatür Taraması:
Spor ve E-spor Karşılaştırması
*A Literature Review on Sport Motivation:
A Comparison of Sports and E-Sports*
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA
Dr. Suna GÜNGÖR GÜLSOY
181-197

Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Tatmini Algısının İncelenmesine Yönelik
Isparta İlinde Yapılan Bir Çalışma
*A Study Conducted in Isparta Province to Examine
The Perception of Job Estimation in Preschool Teachers*
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Ejder ÇAKIR
199-219

Dijital Çağ Başlarken:
Avrupa Birliği'nin Dijitalleşme ve Yapay Zekâ Stratejileri
*Beginning of The Digital Age:
Digitalization and Artificial Intelligence Strategies of The European Union*
Prof. Dr. Murat OKCU
Arş. Gör. Sebiha DÜZ
221-240



SÜLEYMAN DEMİREL UNIVERSITY

THE JOURNAL OF

FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

İTİB

Faculty of Economic
and Administrative
Sciences

Yatırım Aracı Olarak Kıymetli Metaller: Kıymetli Metallerin
Fiyatını Etkileyen Unsurlar ve Kıymetli Metallerde Nedensellik İlişkisi
*Precious Metals as Investment Tools: Factors Affecting Precious Metal Prices and
Interdependence Among Precious Metals*

Öğr. Gör. Mehmet Dumlupınar

Doç. Dr. Turan Kocabıyık

241-266

The Problem of Precautionary Accrual in Social Security Contributions:

The Case of Afyonkarahisar

Sosyal Güvenlik Primi Alacaklarında İhtiyati Tahakkuk Sorunsalı:

Afyonkarahisar Örneği

Doç. Dr. Ceyda Kükreler

Recep Kolukisa

267-281

Derleme Makaleler / Review Articles

Sert, Yumuşak ve İstihdam Edilebilirlik Becerilerinin Önemi:

Teorik Bir İnceleme

The Importance of Hard, Soft and Employability Skills:

A Theoretical Examination

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem Aksu

283-304

DİJİTAL YERLİ(LER) YÖNETİCİ ADAYLARININ SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIK DÜZEYLERİ

SOCIAL MEDIA ADDICTION LEVELS OF DIGITAL NATIVES EXECUTIVE CANDIDATES

Ercan KÜÇÜKŞEMEN*, **Ali ŞİMŞEK****, **Mustafa Erhan TÜRKOĞLU*****

* Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ercankucukesmen@isparta.edu.tr, ORCID:0000-0002-1564-498X

** Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, alisimsek@isparta.edu.tr, ORCID:0000-0001-6066-7147

*** Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mustafaturkoglu@isparta.edu.tr, ORCID:0000-0001-7629-0647

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, yönetici adaylarının dijital yerli(ler) açısından sosyal medya bağımlılığının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda uygulanan analizler; ortalama, standart sapma, korelasyon ve regresyondur (yapısal eşitlik modellemesi). Örneklem olarak bir devlet üniversitesinin yönetim ve organizasyon bölümü öğrencileri seçilmiştir. Analizler için SPSS v.26 & AMOS v.24 programları kullanılmıştır. Analizler sonucunda; katılımcıların günlük sosyal medya kullanma süresi 1-12 saat arasında olup ortalaması 4.50 (±3.036) saattir. Dijital yerli(ler) ortalama değeri 2.991 (±1.078) ve sosyal medya bağımlılık ortalama değeri 2.325 (±1.147) şeklindedir. Alternatif bilişsel özelliği ve öğretme-öğrenme üzerine beklentileri, sosyal medya bağımlılığını negatif yönde etkilemektedir. Kültürel ve sosyal değerler, sosyal medya bağımlılığını ise pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: *Dijital Yerli, Sosyal Medya Bağımlılığı, Yönetici Adayları, Yapısal Eşitlik Modellemesi.*

Jel Kodları: *R23, L82, M10, C83.*

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the social media addiction levels of executive candidates in terms of digital natives. The analyses performed in line with this objective include mean, standard deviation, correlation, and regression (structural equation modeling). The sample consists of students from the management and organization department of a state university. SPSS v.26 & AMOS v.24 software were used for the analyses. As a result of the analyses, participants' daily social media usage time ranged from 1 to 12 hours, with an average of 4.50 (±3.036) hours. The average value for digital natives is 2.991 (±1.078), and the social media addiction average value is 2.325 (±1.147). Alternative cognitive features and expectations on teaching-learning negatively affect social media addiction. Cultural and social values, on the other hand, positively influence social media addiction.

Keywords: *Digital Natives, Social Media Addiction, Executive Candidates, Structural Equation Modeling.*

Jel Codes: *R23, L82, M10, C83.*

1. GİRİŞ

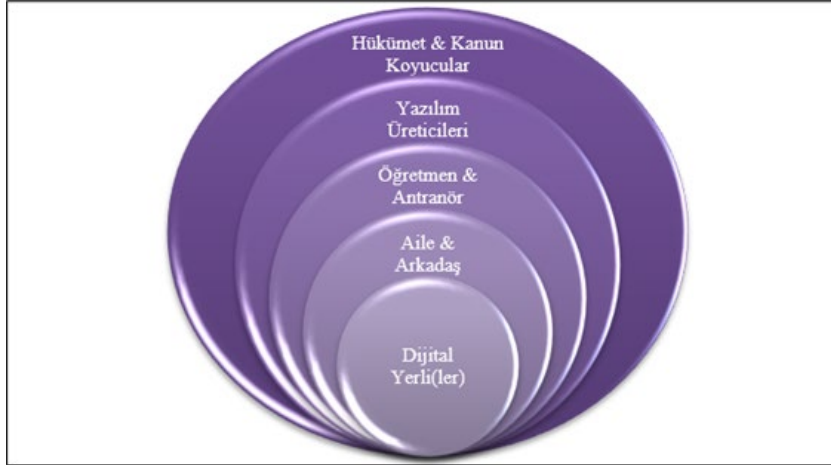
Teknolojinin gelişimi, günümüzde insan yaşamını her yönüyle olumlu ve olumsuz şekilde etkilemektedir (Alfia vd., 2020: 74). İnsanların yaşamlarını iyileştirmek için karar verme süreçlerinin simüle edilmesinde yapay zeka (Artificial Intelligence; AI) ve ilgili teknolojiler kullanılmaktadır (Chao vd., 2021: 75751). Özellikle bu gelişim ve karar verme süreçleri her alanda (ör. sanayi, bilim, sağlık, enerji vb.) görüldüğü gibi eğitim alanında görülmektedir. Eğitim alanındaki gelişimlerin ve değişimlerin öğrenciler, akademisyenler ve kanun koyucular tarafından yakından takip edilmesi ve önlemlerin alınması gerekmektedir (Bennett vd., 2008: 775). Teknolojinin gelişmesi ile internet tabanlı çalışan cihazlar farklılaşarak sosyal yaşamda bir takım (ör. eğitim, sanayi, yeni ürün gelişimi, ürünlerde yenilikler yapılması vb.) dijital eşitsizliğe yol açmıştır (Janschitz & Penker, 2022: 127). Ayrıca teknolojinin gelişmesi ve son yıllarda hayatımıza giren COVID-19 salgını sonucu insanların ürün ve hizmet alımlarında yüz yüze alışveriş yerine online alışverişi ve/veya mobil ödemeyi tercih ettikleri de görülmektedir (Agárdi & Alt, 2022: 1).

Dijital yerli(ler) (Digital Natives; DNs; DY), milenyumun ilk yıllarından itibaren teknolojinin yaygınlaşmasıyla ancak bilgisayar vb. ürünlerle karşılaşabilmişlerdir (Chinn & Fairlie, 2010: 153). Özellikle işletmelerde masaüstü bilgisayarlar, evlerde dizüstü bilgisayarlar ve kablosuz cep telefonları bu süreçte insan hayatına yavaş yavaş girmiştir (Rice & Katz, 2003: 602). Bu dönemin aksine ilerleyen yıllarda ise sosyal ağların da etkisiyle insanlar birbiriyle daha çok iletişime geçmeye başlamışlardır (Qualman, 2009: 56). Bu konuyla ilgili literatürde en çok kullanılan terimler “İnternet Nesli (Net Generation)” (Tapscott, 1999; 2009; Napoli & Ewing, 2000; Hassan, 2016), “Binyılın Öğrencileri (Millennials)” (Howe & Strauss, 2000; Editors of New Strategist Publications, 2006; Sujansky & Ferri-Reed, 2009), “Dijital Yerli(ler) (Digital Natives)” (Prensky, 2001a; 2001b; 2009) ve “Google Kuşağı (Google Generation)” (Helsper & Eynon, 2010) şeklindedir. Bu çalışmada ise dijital yerli(ler) terimi tercih edilmiştir. Bu terimler her ne kadar birbirleri yerine kullanılsa da kendine has özellikleri vardır. Tapscott’a (2009) göre internet nesli, 1977 yılı Ocak ayı ile 1997 Aralık ayı arasında doğanları kapsamaktadır. Sujansky & Ferri-Reed’e (2009) göre binyılın öğrencileri, 1980-99 yılı arasında doğanlar için kullanılmaktadır. Palfrey & Gasser’e (2008) göre dijital yerli(ler) terimi, sosyal dijital teknolojinin çevrimiçi olarak kullanılmasıyla birlikte hayatımıza girdiği ve 1980 yılından sonra doğanlar için kullanılmaktadır. Dijital yerli(ler) kavramı literatürde bazı yazarlar (ör. Prensky, 2001a; Fenley, 2010; Dingli & Seychell, 2015) tarafından tanımlanmıştır. Prensky’e (2001a) göre, 1980 yılından sonra doğan ve bilgisayarların, video oyunlarının ve internetin dijital dilini ana dili olarak görenlerdir. Fenley’e (2010) göre, teknolojiyi birçok şey için kullanan, ortam değiştikçe uyum sağlayan, teknolojiyle büyümüş ve/veya teknolojiyi bir yetişkin olarak benimseyenlerdir. Dingli & Seychell’e (2015) göre bu durumu kabullenen, bulunduğumuz çağı dijital bir çağ olarak gören ve teknoloji alanındaki gelişmeleri ve güncellemeleri takip eden bireylerdir. Bu tanımlamalar ışığında dijital yerli(ler)nin temel özellikleri; (a) bilgi iletişim teknolojileri açısından bilgi ve beceriye ve (b) önceki nesillere göre farklı bir öğrenme becerisine sahip olmaları şeklindedir (Bennett vd., 2008; Şahin, 2009: 158).

Dijital yerli(ler) kavramını ortaya ilk atan Marc Prensky’dir (2001a; 2001b). Nesiller arasında tutum ve davranışlar açısından bir farklılık olduğu bilinmekte olup bu kavramın ortaya çıkmasının farklılıkların daha iyi kavranmasını sağlayacağı vurgulanmaktadır (Jones, 2011: 32). Dijital yerli(ler) olanların bazı özellikleri; (a) hızlı bilgi akışına alışkın olmaları, (b) çoklu görevleri sevmeleri, (c) görsel uyarıcıları yazıya tercih etmeleri, (ç) internette rastgele bilgi edinmeleri, (d) internet ortamında daha verimli olmaları, (e) anlık memnuniyet, (f) ödüllerin gelişimine katkı sağlaması ve (g) iş yerine oyunları (ör. e-oyun) tercih etmeleri şeklindedir (Prensky, 2001a: 2).

Dijital yaşamın ortaya çıkardığı kolaylıkları kullanabilecek ve problemleri çözebilecek en iyi grup olarak dijital yerli(ler) gösterilmektedir. Dijital yerli(ler) teriminin daha iyi anlaşılması için 5 ana gruba ayrılmıştır. Dijital yerli(ler) terimi ve çevresi Şekil 1’de gösterilmektedir (Palfrey & Gasser, 2008: 10).

Şekil 1: Dijital Yerli(ler) Terimi ve Çevresi



Kaynak: (Palfrey & Gasser, 2008: 11)

İlk çemberde yukarıda da bahsedildiği gibi dijital yerli(ler) yer almaktadır. İkinci çemberde, dijital yerli(ler)nin ailesi ve yakın arkadaşları bulunmaktadır. Bu çemberdeki grup hem rehberlik etmekte (ör. internet güvenliği vb.) hem de sosyal açıdan gelişimine (ör. fikri mülkiyet vb.) katkı sağlamaktadır. Üçüncü çemberde öğretmenler, antrenörler ve kişisel gelişim koçları vardır. Üçüncü çemberde yer alanlar, dijital yerli(ler)nin internet ortamında nasıl konumlandırılacağı noktasında rehberlik etmektedirler. Dördüncü çemberde yazılım şirketleri ile bu yazılımları sunan işletmeler yer almaktadır. Bir problem ortaya çıktığında sorunların çözümünde büyük kolaylıklar sağlamaktadırlar. Beşinci çember ise hükümet, kanun koyucular, yasalar ve kolluk kuvvetlerini içermektedir. Ortaya çıkan sorunların çözümü için başvurulacak en son ve en güçlü merci olarak kabul edilmektedir (Palfrey & Gasser, 2008: 11).

Toplumun gelişimine ve gelişme şekline çocukların, gençlerin ve büyüklerin teknolojiyle iç içe olma durumunun büyük bir etkisi bulunmaktadır (Fenley, 2010: 77). Bu kapsamda bilgi teknolojisi (information technology; IT) alanında en çok tercih edilen internettir. Dijital yerli(ler), internet kullanımını genellikle sosyal medya (ör. haber, iletişim, eğitim, bilgi paylaşımı, arkadaş takibi vb.) kullanımı için tercih etmektedir. İnternetteki bu geniş alan gençlerin düşüncelerini ve edimlerini paylaşabilecekleri bir dünya sunmaktadır (Baz, 2018: 276). İnternet kullanımının bireylerin günlük hayatının bir parçası haline dönüşmesinin nedeni olarak teknolojinin hızla gelişmesi ve büyümesi gösterilmektedir (Leung vd., 2020: 2). Özellikle internet kullanımına paralel olarak sosyal medya (ör. Youtube, Facebook, WhatsApp, Instagram, Tik Tok, Facebook Messenger, Twitter, Telegram, Line, Snapchat vb.) kullanımı da bireylerin günlük hayatının bir parçası haline dönüşmüştür. Sosyal medyanın en önemli kullanıcı grubu ergenler ve genç yetişkinlerden oluşmaktadır (Marengo vd., 2018: 64). Sosyal medya kullanıcıları, sosyal yaşamlarını sosyal medya platformlarında oluşturmaya, yaşamaya ve geliştirmeye eğilim göstermektedirler (Cao vd., 2020: 1305). Bu eğilim bireylerin hem özel hem de çalışma hayatlarında etkisini göstermektedir. Sosyal medya sayesinde bireylerin, çalışma hayatlarına dair profesyonel ağlar oluşturması sonucu işle ilgili bilgilerin edinmeleri ve geri bildirim almaları kolaylaşmaktadır (Carlson vd., 2016:

15). Özellikle çalışan bireylerin, sosyal medya aracılığıyla çok iyi tanımadıkları meslektaşlarıyla bağlantı kurabilmesine, birbirlerinin kişisel yaşamları ve/veya siyasi görüşleri hakkında bilgi edinebilmesine olanak sağlamaktadır (Zivnuska vd., 2019: 743). Kısaca sosyal medya uygulamaları, küresel olarak milyarlarca bireyi bir araya getirerek, kullanıcıların oluşturdukları içeriği paylaştıkları, tartıştıkları, değiştirdikleri ve hemen hemen tüm diğer bireylerle istedikleri zaman ve yerde bağlantı kurmalarını sağlayan son derece etkileşimi yüksek platformlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Kietzmann vd., 2011: 241). Öte yandan sosyal medya kullanımının sosyal medya bağımlılığı başta olmak üzere bazı olumsuz sonuçları olabilir (Aktan, 2018: 405). Dijital yerli(lerin)nin, bilgi teknolojisi alanında yetkin olduğu varsayılmakla birlikte bilgi teknolojisi alanındaki bağımlılıklarla ilgili araştırmalara yeni yeni yer verilmektedir (Wang vd., 2019: 1).

Sosyal medya bağımlılığı kavramı hakkında bilgi vermeden önce, bağımlılık ve sosyal medya kavramları hakkında bilgi vermek daha faydalı olacaktır. Griffiths (2005), bağımlılığı tanımlamak için 7 temel özellik kullanılmıştır. Bunlar; (a) dikkat çekicilik [salience], (b) tolerans [tolerance], (c) ruh hali değişiklikleri [mood modifications], (ç) yoksunluk [withdrawal], (d) nüksetme [relapse], (e) çatışma [conflict] ve (f) problem [problem] şeklindedir. **Dikkat çekicilik (salience)**, sosyal medya bağımlıları sosyal medyadaki medyayı, siteleri ve uygulamalarını daha fazla nasıl kullanabilecekleri hakkında zaman harcamaları anlamındadır. **Tolerans (tolerance)**, sosyal medya kullanımına zamanla daha fazla zaman harcanması ve ilk başlandığı zamanki zevkin alınabilmesi için sosyal medyada daha uzun süre zaman harcanması şeklindedir. **Ruh hali değişiklikleri (mood modifications)**, sosyal medya kullanıcılarının kişisel sorunlarını (ör. suçluluk, endişe, huzursuzluk, depresyon duyguları vb.) azaltmak ve/veya unutmak için kullanılması anlamındadır. **Yoksunluk (withdrawal)**, sosyal medya kullanımının kanun koyucular ve/veya başka bir sebeple kullanamaması durumunda ortaya çıkan dikkat dağınıklığı, huzursuzluk hissi, sinirlilik ve rahatsız olma hallerinin ortaya çıkmasıdır. **Nüksetme (relapse)**, sosyal medya kullanıcılarının sosyal medya kullanımını azaltma isteğine karşılık bu isteğini gerçekleştirecek iradeye sahip olmaması ve bu noktada yapılan tavsiyeleri dinlememe durumudur. **Çatışma (conflict)**, sosyalleşme yönüyle hem sosyal aktiviteleri (ör. hobi, çalışma, iş, rekreasyonel aktiviteler, spor vb.) hem de yakın çevresindekileri (ör. eş, çocuk, aile üyeleri, iş arkadaşları ve diğer arkadaşları vb.) görmezden gelme durumudur. **Problem (problem)**, sosyal medya bağımlılarının sağlıklarını, uyku kalitelerini, ilişkilerini ve refah düzeylerini olumsuz etkileyecek düzeyde sosyal medyayı kullanma durumudur (Griffiths, 2005: 193-196).

Sosyal medya kavramı Gavurova vd.'ne (2018) göre, bireylerin çeşitli aktiviteler, olaylar ve günlük yaşamları hakkında iletişim kurmak için kullandıkları bir platformdur. Sosyal medya bağımlılığı kavramıyla ilgili literatürde bazı tanımlar yer almaktadır. Marengo vd.'ne (2020) göre, sosyal medyaya aşırı bağlanma sonucu bireylerin iş ve/veya akademik üretkenliklerin düşmesi, ilişkisel sorunların ortaya çıkması ve çeşitli psikolojik belirtileri de dahil olmak üzere çeşitli olumsuz sonuçların görülmesidir. Griffiths'e (2000) göre, bireylerin sosyal medyayı aşırı kullanmak için bir zorunluluk hissettiği bir internet bağımlılığı biçimidir. Wang vd.'ne (2015) göre, rasyonel (alışılmış) kullanım kalıplarının irrasyonel davranış kalıplarına dönüştüğü bir tür bağımlılıktır. Caplan'a (2005) göre, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal süreçlerle gelişen ve bireyin yaşamında sosyal, akademik ve/veya mesleki açıdan olumsuz sonuçlar doğuran bir tür psikolojik bağımlılıktır. Bağımlılık, sosyal medya ve sosyal medya bağımlılığı kavramlarının tanımlanmasının yanında sorunlu sosyal medya bağımlılığının tanımı, sosyal medyayı yasadışı, etik olmayan ve/veya sosyal olarak kabul edilemez faaliyetler için (ör. çevrimiçi takip, siber zorbalık, dolandırıcılık, yanlış bilgi yayma vb.) kullanmasıdır (Sun & Zhang, 2021: 1).

Yukarıdaki tanımlar doğrultusunda sosyal medya bağımlılığı; bilgisayar bağımlılığı (ör. programlama), akıllı telefon bağımlılığı, elektronik (e-/online) ticaret bağımlılığı (ör. çevrimiçi alışveriş), siber cinsel bağımlılık, internet/online oyun bağımlılığı, çevrimiçi açık artırma bağımlılığı vb. ilgili diğer bağımlılıkları da kapsayan çevrimiçi bağımlılık türünün bir alt kategorisidir (Moqbel & Kock, 2018). Bu çevrimiçi bağımlılık türleri bireylerdeki kötü sağlık sonuçlarıyla da ilişkili olabilmektedir (Chen vd., 2020: 2). Bu nedenle sosyal medya bağımlılığının nedenlerini, sonuçlarını ve çarelerini anlamak büyük bir önem taşımaktadır (Hou vd., 2019: 1).

Teknolojinin gelişimi, teknoloji ve yazılım tabanlı ürünlerin çeşitlenmesi ve artması, bilgi teknolojisinin gelişimi, internet kullanımının artması ve yaygınlaşması ve sosyal medyayı kullanımı sonucu dijital yerli(ler) olanların gelişimi ve ruh sağlığını da etkilemektedir (De Felice vd., 2022: 1). Dijital yerli(lerin)nin sosyal medya bağımlılığı açısından farkındalık, tutum ve davranışlarının belirlenmesi, fiziksel ve psikolojik refahlarını desteklenmesi için dengeli ve etkili yaklaşımların geliştirilmesi açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır (Potas vd., 2022: 1687). Bu önem doğrultusunda çalışmanın araştırma sorusu olarak yönetici adaylarının dijital yerli(ler) açısından sosyal medya bağımlılık düzeylerini etkileme durumunun belirlenmesidir. Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, temel olarak dijital yerli(ler) olanların sosyal medya bağımlılığına yönelik inceleme yapılması çalışmanın önemini göstermektedir. Çalışma üç temel bölümden oluşmakta olup (i) kavramsal çerçeve, (ii) yöntem ve (iii) bulgular şeklinde planlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm iki ana kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda dijital yerli(ler) ile ilgili literatürde yapılmış çalışmalar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kısımda; (a) dijital yerli(ler), (b) dijital yerli(ler) ile bağımlılık, (c) dijital yerli(ler) ile sosyal medya ve (ç) dijital yerli(ler) ile sosyal medya bağımlılığı hakkında yapılmış ilgili çalışmalar özetlenmiştir. İkinci kısımda ise son yıllarda sosyal medya bağımlılığı hakkında yapılmış çalışmalar özetlenmiştir.

2.1. Dijital Yerli(ler)

Bu kısımda (i) dijital yerli(ler), (ii) dijital yerli(ler) ile bağımlılık, (iii) dijital yerli(ler) ile sosyal medya ve (iv) dijital yerli(ler) ile sosyal medya bağımlılığı hakkında yapılan çalışmalar özetlenmiştir.

Dijital yerli(ler) ile ilgili literatür incelendiğinde; **dijital okuryazarlık** (Alfia vd., 2020; Smith vd., 2020; Tran vd., 2020; Özaydın & Kumral, 2021), **dijitalleşme derecesi** (Janschitz & Penker, 2022), **eğitim** (Bennett vd., 2008; Margaryan vd., 2011; Thompson, 2013; Butrime vd., 2015; Teo, 2015; Szeto vd., 2016; Okur & Demirdöven, 2017; Pak vd., 2017; Evans & Robertson, 2020; Chao vd., 2021; Çimen & Hangül, 2021; Huang vd., 2021; Kobul, 2022), **eğitimde teknoloji** (Kennedy vd., 2008; Bennett & Maton, 2010) ve **e-öğrenme** (Jones vd., 2010; Mccarthy, 2010; Leppisaari & Lee, 2012; Armstrong, 2013; Cifredo-Chacón vd., 2015; Copaci & Rusu, 2015; Maini vd., 2021; Warden vd., 2022) konularında çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Dijital yerli(ler) ve **dijital göçmen(ler)** kavramlarının birlikte yapıldığı konular ise; **akıllı yönetim uygulamaları** (Karabulut, 2015; Zhang vd., 2022), **eğitim** (Arabacı & Polat, 2013; Kurt vd., 2013), **e-öğrenme** (Yang vd., 2016; Tufan, 2017), **mobil ödeme** (Agardı & Alt, 2022) ve **özelliklerinin değerlendirilmesi** (Şad & Donmuş, 2017; Tombul, 2020; Manor & Kampf, 2022) konulu bazı çalışmalara rastlanılmıştır. Dijital yerli(ler) ile **bağımlılık** temalı literatür incelendiğinde; **akıllı telefon bağımlılığı** (Conlin & Sillence, 2021; Oh & Park, 2022; Wickord & Quaiser-Pohl, 2022), **bilgi ve iletişim teknolojileri bağımlılığı** (Helsper & Eynon, 2010; Wang vd., 2019), **internet bağımlılığı** (Eşgi, 2013) ve **teknoloji bağımlılığı** (Potas vd., 2022) konularında çalışmaların yapıldığı görülmüştür.

Dijital yerli(ler) ve **dijital göçmen(ler)** kavramlarının **bağımlılık** teması ile **akıllı telefon bağımlılığı** (Ahn & Jung, 2016) konusu birlikte incelenmiştir. Dijital yerli(ler) ile **sosyal medya** (Sarıtaş vd., 2017; Ohme, 2019; Özhavzalı & Yaprak, 2019) temalı ilgili literatür incelendiğinde; **sosyal medya kullanımı** (Correa, 2015; Davison & Ou, 2018; Murray & Kath, 2019), **sosyal medyada e-öğrenme** (Moll & Nielsen, 2017; Chen, 2018) ve **turizm** (Seraphin & Green, 2019) konularında çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Dijital yerli(ler) ve **dijital göçmen(ler)** kavramlarının **sosyal medya** (Çaycı vd., 2022) teması ile birlikte yapıldığı konu ise; **sosyal medya kullanımı** (Çetin & Özgiden, 2013) şeklindedir.

Bu çalışmanın da ana çerçevesini oluşturan dijital yerli(ler) ile **sosyal medya bağımlılığının** (Colucci, 2018; Adorjan & Ricciardelli, 2021; De Felice vd., 2022) birlikte yapıldığı bazı çalışmalara rastlanılmıştır.

Bireylerin ergenlik öncesi ve sonrası karşılaşılabilecekleri ve/veya maruz kalabileceği olumsuz durumlar sadece gerçek hayatta değil, sanal dünyada da olabilmektedir. Bu yeni durum için araştırmacılar çalışmalar yapmakta ve öneriler sunmaktadır. Colucci (2018), sanal medyada karşılaşılan olumsuz durumların daha iyi anlaşılması için öğretmenlerin, ebeveynlerin ve öğrencilerin (çocukların) görüşlerine başvurmuştur. Bu yeni durumu dijital yerli(ler)/göçmen(ler) terimleri çerçevesinde, gençlerin sosyal medyada birçok tehlikeye maruz kalma olasılığının olduğu veya tuzak vb. olumsuz durumlarla karşılaşılabileceği vurgulanmakla birlikte bu gibi durumlar için profesyonel yardım alınması gerektiğini önermektedir. Gençlerin sosyal medya açısından bağımlılığı daha önceki çalışmalarda incelenmiş olmasına karşın Adorjan & Ricciardelli (2021), 13-19 yaş aralığındaki gençlerin bazı sosyal medya uygulamalarına yönelik deneyim ve algılarını incelemiştir. Sonuç olarak; (a) gençlerin kendilerini bağımlı olarak gördükleri, (b) sosyal medya uygulamalarının işleme biçimini bildikleri ve (c) yetişkinleri “dijital göçmen(ler)”, kendilerini “dijital yerli(ler)” olarak tanımlamamakla birlikte kendilerini arada bir yerde (dijital bilgelik – dijital melez) konumlandırmışlardır. Son olarak sosyal medya uygulamalarının kullanılmasındaki en büyük etkinin akran ilişkisi olduğu vurgulanmaktadır. De Felice vd. (2022), sosyal medya uygulamalarının ergenler üzerindeki hem olumsuz etkilerinin belirlenmesine hem de bu olumsuz durumlarına karşın bazı öneriler sunmuştur. 13-18 yaş aralığındaki gençlerin sosyal medya kullanımındaki amaçlarını; (a) gerçek hayatın aksine sosyal dünyada popülerlik arayışı ve (b) sosyal hesaplarda gerçek kimliğinin görünmemesinden kaynaklanan gençlerdeki saldırgan tutumları ve şiddet içeren davranışlar sergilemesi şeklinde belirtmiştir. Çalışmanın sonucunda dijital yerli(ler)nin, sosyal medya uygulamalarına karşın gençlerin karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlarla ilgili önleyici korumalar alınması bu uygulamaların gelişmesinde yararlı olacağı öngörülmektedir.

2.2. Sosyal Medya Bağımlılığı

Sosyal medya bağımlılığı ile ilgili literatürde; **sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin değerlendirilmesi** (Tutgun-Ünal & Deniz, 2015; Aktan, 2018; Baz, 2018; Çiftçi, 2018; Deniz & Gürültü, 2018; Özdemir, 2019; Özgür Güler vd., 2019; Sağar, 2019; Tutgun-Ünal, 2019; Aksoy, 2020; Kıran vd., 2020; Korkmaz, 2020; Tülay & Erdinç, 2020; Al-Samarraie vd., 2021; Can vd., 2021; Doğrusever, 2021; Uslu, 2021; Allahverdi, 2022; Gao vd., 2022; Kumar & Mullai, 2022; Mutlu vd., 2022; Ursoniu vd., 2022; Watson vd., 2022; Yue vd., 2022), **akademik erteleme** (Akbaş Coşar & Gedik, 2021), **algılanan sosyal destek** (Yıldız & Koçak, 2020), **dindarlık** (Gürsu & Musara, 2021), **girişimcilik eğilimi** (Yanikkerem & Karakuş Selçuk, 2019), **psikolojik bozukluk** (Bilgin, 2018), **psikolojik iyi oluş** (Balcı vd., 2020a), **sağlık durumu** (Chen vd., 2022), **sağlık okuryazarlığı** (Ertem & Güzel, 2021), **sosyal medya kullanım amaçları** (Altayef & Karacı, 2019; Çömlekçi & Başol, 2019), **sosyal medya kullanım motivasyonları** (Karayığit vd., 2021) ve **yeme bozukluğu** (He & Li, 2022; He vd., 2022; Imperatori vd., 2022) konularında araştırmalar yapılmıştır.

Sosyal medya bağımlılığı ile ilgili birden fazla konunun birlikte yapıldığı çalışmalar ise; **akademik performans ve kaygı** (Malak vd., 2022), **gelişmeleri kaçırma korkusu ve sanal ortamda sosyalleşme** (Zhu & Xiong, 2022), **internet kullanımı ve e-oyun** (Moreno vd., 2022), **öğrenme tükenmişliği ve yabancılaşma** (Wenkai vd., 2022) ve **sosyal medya ve akıllı telefon kullanımı** (Marengo vd., 2022) konulu bazı çalışmalara rastlanılmıştır.

Allahverdi (2022), cinsiyet (*kadın*), çalışma alanı (*sosyal bilimler ve mühendislik bölümü*) ve sosyal medya uygulamaları (*Instagram, Facebook ve Twitter*) ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Gao vd. (2022), cinsiyet (*erkek*) ve kariyer/iş amacıyla (*doğru orantılı*) ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Kumar & Mullai (2022), sosyal medya bağımlılığının erken tespit edilmesinin çok önemli olduğu ve bu durumun erken tespit edilmesi için matematiksel bir model önerisinde bulunmuşlardır. Mutlu vd. (2022), medeni durum (*bekar*), yaş (*genç*) ve unvan (*ters orantılı*) ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Ursoniu vd. (2022), “Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği-Öğrenci Formu; SMAS-SF; SMBÖ-ÖF” geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmış ve literatüre bu konuda katkıda bulunmuşlardır. Yue vd. (2022), cinsiyet ile sosyal medya bağımlılığı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Al-Samarraie vd. (2021), sosyal medya ağlarını kullanan gençlerin sosyal medya bağımlılığını sosyal, teknolojik, davranışsal ve zihinsel olmak üzere dört ana kategoride toplamışlardır. Sosyal medya bağımlılığının kavramsallaştırılması ve derinlemesine anlaşılması sosyal medya bağımlılığını önlemek için olası eylemler hakkında doğru önerilerin ortaya koyulacağını vurgulamışlardır. Can vd. (2021), cinsiyet, düzenli spor, kardeş sayısı, yaş (*ters orantılı*) ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Doğrusever (2021), sosyal medyayı kullanım süresi, sosyal medya hesabı sayısı ve sosyal medya kullanım amaçları ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Uslu (2021), sosyal medya kullanımından genel anlamda memnun oldukları, sosyal medya kullanımının yaş ile ters orantılı olduğu (*emeklilikte artış gösterdiği*) ve sosyal medya kullanım süresi ile sosyal medya bağımlılığı arasında doğru bir orantı olduğunu vurgulamaktadır. Aksoy (2020), cinsiyet ve medeni durum ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Kıran vd. (2020), cinsiyet ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Korkmaz (2020), sosyal medya bağımlılığına yönelik önleyici faaliyetler için önerilerde bulunmuştur. Tülay & Erdinç (2020), bazı betimsel özellikler ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Dijital yerli(ler) ve sosyal medya bağımlılığı ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde bu çalışmanın araştırma sorusu “yönetici adaylarının dijital yerli(ler) düzeylerinin sosyal medya bağımlılığına etki durumu var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Genel alternatif hipotez (**H_A**) ise; “yönetici adaylarının dijital yerli(ler) düzeyleri (*alternatif bilişsel özellik; kültürel ve sosyal değerler; öğretme-öğrenme üzerine beklentiler*) sosyal medya bağımlılığını (*meşguliyet; duygu durum düzenleme; tekrarlama; çatışma*) pozitif yönlü etkilemektedir” şeklindedir (açıklama için yöntem bölümüne bkz.).

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma yöntemi (yaklaşımı), araştırma türü, örnekleme yöntemi ve veri toplama tekniği temelinde araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, araştırma için alınan etik kurul izni, veri toplama araçları (anket), araştırmanın modeli ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırma yöntemi (yaklaşımı) nicel araştırma yöntemi, araştırma türü ilişkisel (korelasyonel) araştırma, örnekleme yöntemi olasılığa dayalı örnekleme tekniklerinden basit olasılıklı (rasgele) örnekleme ve veri toplama tekniği anket tekniğidir.

Bu çalışmanın amacı, yönetici adaylarının dijital yerli(ler) açısından sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin belirlenmesidir. Gelecekte hem kamu hem de özel sektörde yönetici olacak günümüz yönetici adaylarının sosyal medya bağımlılık düzeylerinin dijital yerli(ler) açısından incelenmesi ve bu konudaki literatürdeki boşluğun doldurulması çalışmanın önemli yönüdür. Araştırmanın sınırlılıkları ise; (i) 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar dönemi Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi programı (Erkek: 84; Kadın: 88; Toplam: 172), İşletme Yönetimi programı (Erkek: 79; Kadın: 44; Toplam: 123), Lojistik programı (Erkek: 132; Kadın: 54; Toplam: 186) ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı (Erkek: 46; Kadın: 98; Toplam: 144) olmak üzere toplam 625 (Erkek: 341; Kadın: 284) önlisans öğrencisini kapsamakta, (ii) veriler anket tekniği ile Google Formlar üzerinden elektronik ortamda elde edilmesi ve (iii) verilerin elde edilmesi için anketlerin elektronik ortamda 1 Mart – 5 Nisan 2021 tarihler arasında yapılmasıdır. Bu çalışma için, Is*** Uy*** Bi*** Üni*** Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 24.11.2020 tarihli, 36 toplantı sayılı ve 01 karar numaralı etik kurul izni alınmıştır.

Veri toplama için kullanılan anket hakkında bilgi verilmiştir. Anket; (i) yeni binyılın öğrencisi, (ii) sosyal medya bağımlılığı ve (iii) betimleyici özellikler olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır.

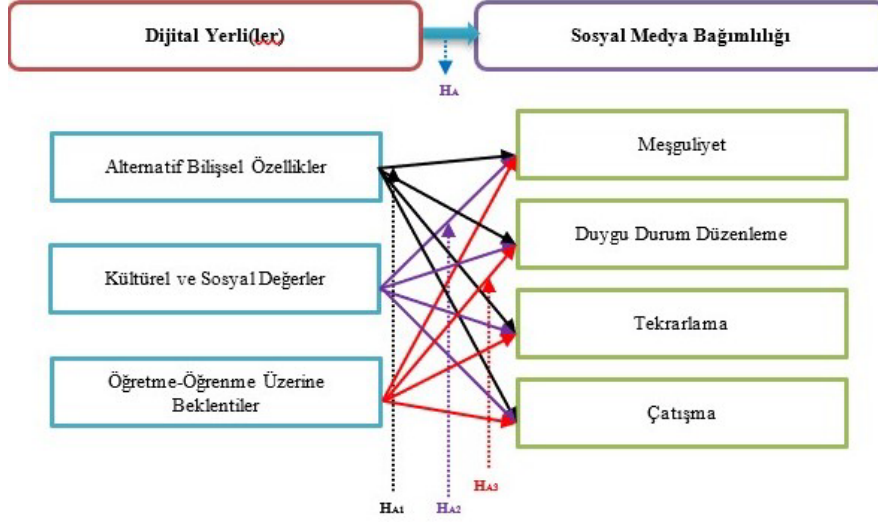
Yeni Binyılın Öğrencisi Anketi: Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi için Şahin (2009; 2010) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 38 ifade 3 boyuttan (alternatif bilişsel özellikler, kültürel ve sosyal değerler, öğretme-öğrenme üzerine beklentiler) oluşmaktadır. “İnternet ilan sitelerine ve forumlarına üye olabilirim” ifadesi alternatif bilişsel özellikler boyutuyla, “Aradığım bilgileri kitaptan bulmaktansa internetten bulmayı tercih ederim” ifadesi kültürel ve sosyal değerler boyutuyla, “Okulda kullanılan bilgi ve iletişim teknolojilerine yeterli sıklıkta ulaşabiliyorum” ifadesi öğretme-öğrenme üzerine beklentiler boyutuyla ilgili bazı örnek ifadelerdir. Bu 38 ifadeye ait önem değerlerinin belirlenmesi için 5’li likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum, ... , 5: Kesinlikle Katılıyorum) tercih edilmiştir.

Sosyal Medya Bağımlılığı Anketi: Yükseköğretim öğrencilerinin sosyal medya bağımlılıklarının değerlendirilmesi için kullanılan ölçek Tutgun-Ünal & Deniz (2015) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 41 ifade ve 4 boyuttan (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) oluşmaktadır. “Sosyal medyada neler olup bittiğini merak ediyorum” ifadesi meşguliyet boyutuyla, “Problemlerinden bunaldığımda sığındığım en iyi yer sosyal medyadır” duygu durum düzenleme boyutuyla, “Sosyal medya kullanımını bırakmak için sonuç vermeyen çabalar gösteririm” tekrarlama boyutuyla, “Sosyal medya yüzünden üretkenliğim azalır” çatışma boyutuyla ilgili bazı örnek ifadelerdir. Bu 41 ifadeye ait önem değerlerinin belirlenmesi için 5’li likert tipi (1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Sık Sık, 5: Çok Sık) kullanılmıştır.

Betimleyici Özellikler: Katılımcıların; demografik özellikleri (yaş ve cinsiyet), eğitim özellikleri (sınıf ve öğrenim durumu) ve sosyal medya kullanımı özellikleri (sosyal medya için tercih edilen uygulamaları, sosyal medya kullanırken tercih edilen cihaz, sosyal medya kullanımında tercih edilen mekanlar, günlük sosyal medya kullanma süresi) ile ilgili toplam 8 soru yer almaktadır.

Araştırma için önerilen model ve hipotez ile ilgili bilgiler Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Araştırma İçin Önerilen Model



H_{A1}: Alternatif bilişsel özelliği, sosyal medya bağımlılığını (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) pozitif yönlü etkilemektedir.

H_{A2}: Kültürel ve sosyal değerleri, sosyal medya bağımlılığını (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) pozitif yönlü etkilemektedir.

H_{A3}: Öğretme-öğrenme üzerine beklentileri, sosyal medya bağımlılığını (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) pozitif yönlü etkilemektedir.

4. BULGULAR

Bu bölüm üç alt kısımdan oluşmaktadır. Bu alt kısımlar; **(a)** betimleyici bilgilere ait verilerin analizi (ortalama standart sapma, korelasyon; SPSS v.26), **(b)** açıklayıcı (SPSS v.26) ve doğrulayıcı (AMOS v.24) faktör analizi ve **(c)** yapısal eşitlik modellemesi (regresyon; AMOS v.24) şeklindedir. Katılımcıların betimleyici özelliklerine ait analiz sonuçları bir sonraki kısımda açıklanmaktadır.

4.1. Betimleyici Bilgilere Ait Verilerin Analizi

Katılımcıların yaşları 18-25 arasında değişmekte olup 20 ve altında olanların oranı %55.8 ve 21 ve üstünde olanların oranı %44.2'dir. Katılımcıların yaşlarının ortalaması (\pm standart sapma) 21 (\pm 1.369)'dir. Katılımcıların %46.2'si erkek ve %53.8'i kadındır. Katılımcıların %65.1'i birinci sınıfta ve %34.9'u ikinci sınıfta okumaktadır. Katılımcıların öğrenim durumu dağılımı %62.9'u normal öğretim ve %37.1'i ikinci öğretim şeklindedir. Sosyal medya için tercih edilen uygulamalar açısından en çok kullanılan uygulama %77.2 ile Instagram'dır. Diğer uygulamaların sıralaması ise; %9.8 ile YouTube, %9.1 ile Twitter, %0.6 ile Facebook ve %3.3 ile diğer şeklindedir. Sosyal medya kullanırken tercih edilen cihazların dağılımına bakıldığında yüksek oranda %95.4 ile akıllı telefon olduğu görülmektedir. Diğer cihazların sıralaması ise; %2.2 ile dizüstü (laptop), %2.0 ile masaüstü ve %0.4 tablettir. Sosyal medya kullanımında tercih edilen mekanlar incelendiğinde katılımcıların %73.5'i ikamet edilen yer, %2.6'sı üniversite yerleşkesi, %1.9'u kafe vb. yerler ile %22.1'i diğer mekanlar şeklindedir. Katılımcıların günlük sosyal medya kullanma süresi 1-12 saat arasında olup ortalama 4.50 (\pm 3.036) saattir. Katılımcıların %53.1'i 4 saat ve altında sosyal medyada vakit geçirirken, %46.9'u 5 saat ve üstünde sosyal medyada vakit geçirmektedir.

Korelasyon (r), aynı dağılıma sahip iki değişken arasındaki ilişki düzeyidir. Bu ilişki düzeyinin değeri ± 1.00 arasındadır (Watkins, 2021: 42). Korelasyon analizi sonucu elde edilen değerlerin aralıkları (anlamları); 0.00-0.29 arası (düşük düzeyde), 0.30-0.64 arası (orta düzeyde), 0.65-0.84 arası (yüksek düzey) ve 0.85-1.00 arası (çok yüksek düzey) şeklindedir (Ural & Kılıç, 2013: 244). Dijital yerli(ler) ve boyutları ile sosyal medya bağımlılığı ve boyutları arasındaki korelasyon katsayısı, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Dijital Yerli(ler) ile Sosyal Medya Bağımlılığı Arasındaki İlişki, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	SMB	M	DDD	T	Ç	DY	ABÖ	KSD	OÜB
SMB	1								
M	0.834**	1							
DDD	0.821**	0.726**	1						
T	0.858**	0.660**	0.597**	1					
Ç	0.810**	0.584**	0.586**	0.740**	1				
DY						1			
ABÖ						0.838**	1		
KSD						0.845**	0.639**	1	
OÜB						0.838**	0.614**	0.606**	1
Ortalama	2.325	2.805	2.631	2.182	1.872	2.991	3.289	2.642	3.076
S. Sapma	1.147	1.284	1.363	1.281	1.182	1.078	1.119	1.138	1.102

** p \leq 0.01

SMB: Sosyal Medya Bağımlılığı; **M:** Meşguliyet; **DDD:** Duygu Durum Düzenleme; **T:** Tekrarlama; **Ç:** Çatışma; **DY:** Dijital yerli(ler); **ABÖ:** Alternatif Bilişsel Özellikler; **KSD:** Kültürel ve Sosyal Değerler; **OÜB:** Öğretme-Öğrenme Üzerine Beklentiler

Dijital yerli(ler) ile alternatif bilişsel özellikler arasında **yüksek** düzeyde (0.838; $p \leq 0.001$), kültürel ve sosyal değerler ile arasında **yüksek** düzeyde (0.845; $p \leq 0.001$) ve öğretme-öğrenme üzerine beklentiler ile arasında **yüksek** düzeyde (0.838; $p \leq 0.001$) bir ilişki vardır. Dijital yerli(ler) ortalama değeri 2.991 (± 1.078) şeklinde hesaplanmıştır. Alternatif bilişsel özelliklerin en yüksek ortalamaya (3.289 \pm 1.119) sahip olduğu ve kültürel ve sosyal değerlerin en düşük ortalamaya (2.642 \pm 1.138) sahip olduğu gözlenmiştir. Sosyal medya bağımlılığı ile meşguliyet arasında **yüksek** düzeyde (0.834; $p \leq 0.001$), duygu durum düzenleme ile arasında **yüksek** düzeyde (0.821; $p \leq 0.001$), tekrarlama ile arasında **çok yüksek** düzeyde (0.858; $p \leq 0.001$) ve çatışma ile arasında **yüksek** düzeyde (0.810; $p \leq 0.001$) bir ilişki vardır. Sosyal medya bağımlılığının ortalama değeri 2.325 (± 1.147) şeklinde hesaplanmıştır. En son olarak meşguliyetin en yüksek ortalamaya (2.805 \pm 1.284) sahip olduğu ve çatışmanın en düşük ortalamaya (1.872 \pm 1.182) sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

4.2. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Disiplinler (sosyal, fen, sağlık, güzel sanatlar vb.), bir popülasyon örneğinden (örneklerden) nicel ve nitel bilgileri elde etmek amacıyla ampirik çalışmalarda anket tekniğini kullanırlar. Araştırmacılar (akademisyenler, psikologlar, sosyologlar, araştırma şirketleri vb.), elde edilen verilerden çıkarımlarda bulunmak için bazı istatistiksel analizler kullanmaktadır (Leontitsis & Pagge, 2007: 336). Buna göre bu kısımda; **(i)** katılımcı yeter sayısı, **(ii)** güvenilirlik katsayısı, **(iii)** açıklayıcı faktör analizi ve **(iv)** doğrulayıcı faktör analizi hakkında bilgi verilecektir.

Katılımcı Yeter Sayısı: Yeni binyılın öğrencisi (38) ve sosyal medya bağımlılığı (41) anketlerinde toplam 79 ifade yer almaktadır. Everitt (1975)'e göre, anketteki ifadelerin 5 katı kadar katılımcılıya ulaşılması yeterlidir. Toplam 549 katılımcıya ulaşılmış olup, ilk incelemeler sonucu (kontrol sorusu) 539 (yeterli anket sayısı: 395) katılımcının anketi analizler için uygun görülmüştür.

Güvenirlilik Katsayısı: Güvenirlilik katsayısı (cronbach's alfa; α), veriler için bir güvenilirlik tahminidir (Bravo & Potvin, 1991: 383). Cronbach (1951)'a göre, bu katsayının değeri 0-1 aralığında bir değer almakta olup, bu değer 1 değerine ne kadar yakınsa cevaplar o kadar güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Christmann & van Aelst (2006: 1661)'e göre, bu değer minimum 0.7'nin üstünde olması arzu edilmektedir.

Açıklayıcı Faktör Analizi: Kline (1994)'a göre açıklayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis; EFA; AFA), birçok alanda sıklıkla kullanılmakta olup, anket verilerinin analizleri için bir gereklilik olduğu vurgusunu yapmaktadır. Açıklayıcı faktör analizin aşamaları; **(a)** KMO değeri, **(b)** Küresellik testi değeri, **(c)** varyans değeri ve **(d)** faktör yükü değerinin belirlenmesidir (Mindrila, 2017: 20).

(a) KMO değeri: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, Gözlemlenen değişkenlerin örnekleme temsil etme yetisi için hesaplanmaktadır. Bu değer, 0-1 arasında değerler almaktadır. Hesaplanan KMO değerinin 0.5'in altında olmaması gerekmektedir. Eğer bu değer 0.8'in üstünde olması durumunda ise iyi olduğu kabul edilmektedir (Kaiser, 1970: 405; Kaiser & Rice, 1974: 112). **(b) Küresellik testi değeri:** Hinton vd. (2004: 349)'ne göre, değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi önemli olup, eğer bir ilişki bulunmaz ise verilerin tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir (uç değer ve/veya verilerin tekrar toplanması). Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi için elde edilen bu değer (p) 0.05'in altında çıkması gerekmektedir. **(c) Varyans değeri:** Faktör analizi elde edilen boyutların verilerdeki varyansın yüzde (%) kaçını açıkladığını göstermektedir. **(d) Faktör yükü değeri:** Faktör yükü, her bir değişkenin ait olduğu faktöre ne derece katkıda bulunduğunu göstermektedir. Faktör yükü değerleri ± 1 arasında olup, hangi değişkenlerin hangi faktöre yüklendiği tespit etmektedir (Liossi, 2002: 42). Bu değerlerin 0.3'ün altında olmaması gerekmektedir. Eğer bu durum gerçekleşirse, bu değeri alan değişkenler (en düşükten başlanarak) analizden çıkarılarak faktör analizi tekrarlanır (Netemeyer vd., 2003: 43).

AFA sonucunda 19 ifadeden oluşan **dijital yerli(ler)**; alternatif bilişsel özellikler (7 m.), kültürel ve sosyal değerler (6 m.) ve öğretme-öğrenme üzerine beklentiler (6 m.) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizin sonucu; alternatif bilişsel özellikleri varyansın %24.175'ini, kültürel ve sosyal değerleri varyansın %19.85'ini, öğretme-öğrenme üzerine beklentiler varyansın %17.833'ünü ve üç boyutun toplamı varyansın %61.857'sini açıklamıştır (**KMO: 0.934; X²: 5870.470; sd: 171; p: 0.000**). Faktör yükü değerleri incelendiğinde; alternatif bilişsel özelliklere ait faktör yükünün değerleri 0.547-0.801 arasında (α : 0.875), kültürel ve sosyal değerlere ait faktör yükünün değerleri 0.532-0.783 arasında (α : 0.854), öğretme-öğrenme üzerine beklentilere ait faktör yükünün değerleri 0.457-0.833 arasında (α : 0.859) ve dijital yerli(ler) ait faktör yükünün değerleri 0.457-0.833 arasındadır (α : 0.933). Elde edilen sonuçlara göre dijital yerli(ler)ye ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları kabul edilmiştir. AFA sonucunda 41 ifadeden oluşan **sosyal medya bağımlılığı**; meşguliyet (12 m.), duygu durum düzenleme (5 m.), tekrarlama (5 m.) ve çatışma (19 m.) olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Yapılan analizin sonucu; meşguliyet varyansın %31.409'unu, duygu durum düzenleme varyansın %21.378'ini, tekrarlama varyansın %11.436'sını, çatışma varyansın %8.938'ini ve dört boyutun toplamı varyansın %73.162'sini açıklamıştır (**KMO: 0.974; X²: 24810.662; sd: 820; p: 0.000**). Faktör yükü değerleri incelendiğinde; meşguliyeğe ait faktör yükünün değerleri 0.587-0.854 arasında (α : 0.951), duygu durum düzenlemeye ait faktör yükünün değerleri 0.551-0.762 arasında (α : 0.934), tekrarlama ya da çatışmaya ait faktör yükünün değerleri 0.641-0.735 arasında (α : 0.946), çatışmaya ait faktör yükünün değerleri 0.572-0.851 arasında (α : 0.975), sosyal medya bağımlılığına ait faktör yükünün değerleri 0.551-0.854 arasındadır (α : 0.980). Elde edilen sonuçlara göre sosyal medya bağımlılığına ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları kabul edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi: Tabachnick & Fidell (2007: 734)'e göre ifadeler bazı ölçütlere göre test edilmekte olup değerler istenilen düzeyde çıkmadığında verilerin (veya oluşturulan modelin) gözden geçirilmesi gerekmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis; CFA) için kullanılan değişkenler; Ki-Kare (**Chi-Square; X²**), standart sapma (**standard deviation; sd**), yaklaşık hataların ortalama karekökü (**Root Mean Square Error of Approximation; RMSEA**), karşılaştırmalı uyum indeksi (**Comparative Fit Index; CFI**), iyilik uyum indeksi (**Goodness-of-Fit Index; GFI**) ve düzeltilmiş uyum indeksi (**Adjusted Goodness-of-Fit-Index; AGFI**) şeklindedir (bkz. Hu & Bentler, 1998). Tablo 2'de doğrulayıcı faktör analizinin doğruluğunu test etmek için kullanılan uyum indekslerinin aralıkları yer almaktadır.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri

Değişkenler	İyi Uyum Değer Aralığı	Kabul Edilebilir Değer Aralığı
p	≤ 0.05	≤ 0.05
X ² /sd	< 3.00	≤ 5.00
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.10
CFI	≥ 0.95	≥ 0.85
GFI	≥ 0.95	≥ 0.85
AGFI	≥ 0.90	≥ 0.80

Kaynak: (Schemelleh-Engel vd., 2003: 52)

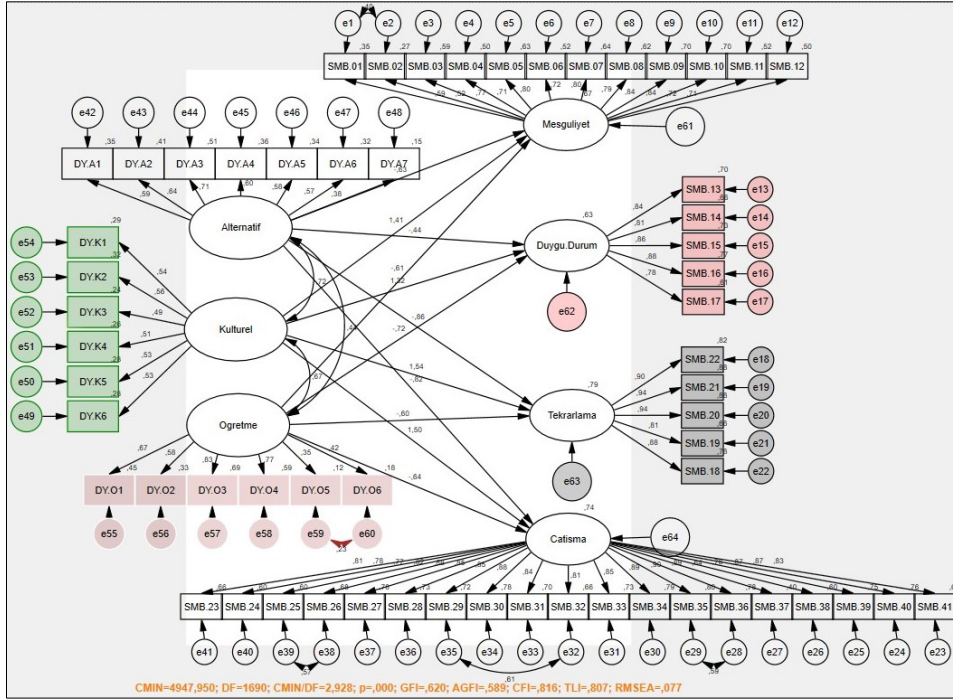
Doğrulayıcı faktör analizi için AMOS v.24 programı kullanılmıştır. Bu program ile dijital yerli(ler)ye ve sosyal medya bağımlılığına ait doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Dijital yerli(ler)ye ait yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre; alternatif bilişsel özelliklere ait faktör yükünün değerleri 0.360-0.747 arasında, kültürel ve sosyal değerlere ait faktör yükünün değerleri 0.523-0.660 arasında, öğretme-öğrenme üzerine beklentilere ait faktör yükünün değerleri 0.302-0.863 arasında ve dijital yerli(ler)ye ait faktör yükünün değerleri 0.302-0.863 arasındadır. Alternatif bilişsel özellikler ile kültürel ve sosyal değerler arasındaki ilişki düzeyi **orta** ($r=0.515$), alternatif bilişsel özellikler ile öğretme-öğrenme üzerine beklentiler arasındaki ilişki düzeyi **orta** ($r=0.427$) ve kültürel ve sosyal değerler ile öğretme-öğrenme üzerine beklentiler arasındaki ilişki düzeyi **orta** ($r=0.470$) şeklindedir. Yapılan analiz sonucunda (2 iterasyon) dijital yerli(ler)nin 3 boyuttan oluştuğu kabul edilmiştir (**X²: 43; sd: 147; X²/sd: 4.375; RMSEA: 0.10; CFI: 0.771; GFI: 0.819; AGFI: 0.766; p ≤ 0.05**). Bazı değerlerin kabul edilebilir değer aralığında (**X²/sd; RMSEA; p**) olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 2).

Sosyal medya bağımlılığına ait yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre; meşguliyetle ait faktör yükünün değerleri 0.540-0.841 arasında, duygu durum düzenlemeye ait faktör yükünün değerleri 0.773-0.872 arasında, tekrarlamaaya ait faktör yükünün değerleri 0.813-0.937 arasında, çatışmaya ait faktör yükünün değerleri 0.634-0.896 arasında ve sosyal medya bağımlılığına ait faktör yükünün değerleri 0.540-0.937 arasındadır. Meşguliyet ile çatışma arasındaki ilişki düzeyi **orta** ($r=0.647$), tekrarlama ile çatışma arasındaki ilişki düzeyi **yüksek** ($r=0.798$), meşguliyet ile tekrarlama arasındaki ilişki düzeyi **yüksek** ($r=0.710$), meşguliyet ile duygu durum düzenleme arasındaki ilişki düzeyi **yüksek** ($r=0.757$), duygu durum düzenleme ile tekrarlama arasındaki ilişki düzeyi **orta** ($r=0.619$) ve duygu durum düzenleme ile çatışma arasındaki ilişki düzeyi **orta** ($r=0.630$) şeklindedir. Yapılan analiz sonucunda (3 iterasyon) sosyal medya bağımlılığının 4 boyuttan oluştuğu kabul edilmiştir (**X²: 91; sd: 770; X²/sd: 3.620; RMSEA: 0.89; CFI: 0.864; GFI: 0.676; AGFI: 0.638; p ≤ 0.05**). Bazı değerlerin kabul edilebilir değer aralığında (**X²/sd; RMSEA; CFI; p**) olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 2). Yapılan analizler sonucunda verilerin güvenilirlik ve geçerlilik değerleri istenilen düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Bir sonraki bölümde çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi hakkında bilgiler verilecektir.

4.3. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırma sorusu temelinde (yönetici adaylarının dijital yerli(ler) düzeylerinin sosyal medya bağımlılığına etki durumu var mıdır?) belirlenen **genel hipotezin** (yönetici adaylarının dijital yerli(ler) düzeyleri sosyal medya bağımlılığını pozitif yönlü etkilemektedir) test edilmesi için oluşturulan yapısal eşitlik modellemesi Şekil 3'te gösterilmektedir.

Şekil 3: Dijital Yerlilerin Sosyal Medya Bağımlılığına Etkisi



Önerilen yapısal eşitlik modellemesinin uygunluğunun test edilmesi için yapılan analiz sonucunun (1 iterasyon) kabul edilebilir olduğu belirlenmiştir (X^2 : 140; sd: 1690; X^2 /sd: 2.928; RMSEA: 0.77; CFI: 0.816; GFI: 0.620; AGFI: 0.589; $p \leq 0.05$). Bazı değerlerin iyi değer aralığında (X^2 /sd) ve bazı değerlerin kabul edilebilir değer aralığında (RMSEA; p) olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 2). Yapısal eşitlik modellenmesinde dijital yerli(ler)de ilişki düzeyi; alternatif bilişsel özellikler ile kültürel ve sosyal değerler arasındaki ilişki düzeyi **orta** düzeyden **yüksek** düzeye ($r_{eski}=0.515$; $r_{yeni}=0.721$) ve kültürel ve sosyal değerler ile öğretme-öğrenme üzerine beklentiler arasındaki ilişki düzeyi **orta** düzeyden **yüksek** düzeye ($r=0.470$; $r_{yeni}=0.667$) yükselmiştir. Alternatif bilişsel özellikler ile öğretme-öğrenme üzerine beklentiler arasındaki ilişki düzeyinde bir artış görülmesine karşın **orta** ($r=0.427$; $r_{yeni}=0.441$) düzeyde kalmıştır. Dijital yerlilerin (bağımsız değişken) sosyal medya bağımlılığına (bağımlı değişken) etkisinin (β : Standardize Edilmiş Regresyon Değeri) yapısal eşitlik modellemesi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Dijital Yerli(ler)nin Sosyal Medya Bağımlılığına Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Etki Yönü	Bağımlı Değişkenler	β_1	β_2	Standart Hata	Kritik Oran
Alternatif Bilişsel Özellikler (Kabul Edilmedi)	Negatif	Meşguliyet	(0.627)***	-0.900	0.182	-4.942
	Negatif	Duygu Durum Düzenleme	(0.435)***	-0.923	0.234	-3.942
	Negatif	Tekrarlama	(0.862)***	-1.702	0.264	-6.506
	Negatif	Çatışma	(0.822)***	-1.450	0.231	-6.264
Kültürel ve Sosyal Değerler (Kabul)	Pozitif	Meşguliyet	1.407***	1.384	0.198	6.991
	Pozitif	Duygu Durum Düzenleme	1.317***	1.913	0.246	7.793
	Pozitif	Tekrarlama	1.544***	2.108	0.255	8.278
	Pozitif	Çatışma	1.500***	1.812	0.226	8.031
Öğretme-Öğrenme Üzerine Beklentiler (Kabul Edilmedi)	Negatif	Meşguliyet	(0.607)***	-0.769	0.168	-4.583
	Negatif	Duygu Durum Düzenleme	(0.718)***	-1.343	0.251	-5.357
	Negatif	Tekrarlama	(0.604)***	-1.062	0.225	-4.723
	Negatif	Çatışma	(0.643)***	-1.000	0.204	-4.902

*** p ≤ 0.001

** p ≤ 0.01

* p ≤ 0.05

Yapılan analiz sonucunda H_{A1} (Alternatif bilişsel özelliği, sosyal medya bağımlılığını (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) pozitif yönlü etkilemektedir) ve H_{A3} (Öğretme-öğrenme üzerine beklentileri, sosyal medya bağımlılığını (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) pozitif yönlü etkilemektedir) alternatif ana ve alt hipotezler kabul edilmez iken H_{A2} (Kültürel ve sosyal değerleri, sosyal medya bağımlılığını (meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama, çatışma) pozitif yönlü etkilemektedir) alternatif ana ve alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Şahin (2010: 5-6)'e göre alternatif bilişsel özellikleri; (a) ileri düzey enformasyon becerilerine sahip, dijital okur, (b) çoklu görev yapan, (c) bağımsız öğrenen, (ç) deneysel öğrenen, (d) görsel öğrenen, (e) oyuna düşkün ve (f) dikkat süreleri kısa şeklindedir. Pedró (2011: 10)'e göre; dijital kaynakları tercih eden, görselliğe önem veren, çoklu görevleri yapabilen ve karmaşık problemleri çözebilir. Şahin (2010: 6-7)'e göre kültürel ve sosyal değerlerinin özellikleri; (a) sanal olarak sosyal, fiziksel olarak yalnız, (b) dinlenmeye ayrılan sürelerde de dijital araçlarla zaman geçiren, (c) bireyler arası iletişimde hızlı, sabırsız, (ç) çoklu ortamı düz metine tercih eden, (d) kısaltma dili kullanan ve (e) kendini serbestçe ifade eden şeklindedir. Pedró (2011: 11-12)'e göre; sanal ortamda aktif, hızlı reaksiyon gösteren ve multimedya içerikleri tercih etmektedirler. Şahin (2010: 8)'e göre öğretme-öğrenme üzerine beklentilerinin özellikleri; (a) okulun teknoloji altyapısından beklentileri yüksek, (b) derste dijital medya kullanım sıklığı, (c) öğrenmenin bireye uyarlanması, (ç) birlikte çalışma ve ağ kurma fırsatları, (d) ders sürelerinin uzunluğu ve (e) oyun merkezli öğrenen şeklindedir. Pedró (2011: 12-13)'e göre; teknolojinin eğitim alanında kullanılmasını, kullanma sıklığını ve kişileştirilmesini kapsamaktadır. **Meşguliyet**, bir kişinin sosyal medya faaliyetlerini yoğun bir şekilde düşündüğü ve bu faaliyetlerle ilgilenmesidir. **Duygu durum düzenleme**, bir kişinin ruh halinin sosyal medya faaliyetlerine göre değişiklik göstermesidir. **Tekrarlama**, sosyal medya kullanımını bırakma eğilimine girmesine karşın bunda başarısız olmasıdır. **Çatışma**, sosyal medya kullanımının gerçek ilişkilerinde sıkıntılar yaratması durumudur (Tutgun-Ünal & Deniz, 2015: 59-60).

Alternatif bilişsel özelliği; **meşguliyeti** [β_1 : (0.627); $p \leq 0.001$], **duygu durum düzenlemeyi** [β_1 : (0.435); $p \leq 0.001$], **tekrarlamayı** [β_1 : (0.862); $p \leq 0.001$] ve **çatışmayı** [β_1 : (0.822); $p \leq 0.001$] *negatif yönlü* etkilemektedir. Dijital kaynakları tercih eden ve karmaşık problemleri rahatlıkla çözebilenler; (a) devamlı sosyal medya kullanma isteğini, (b) ruh hali değişimini, (c) sosyal medyadan uzak kalma isteğini ve (d) arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir. Kültürel ve sosyal değerler; **meşguliyeti** [β_1 : 1.407; $p \leq 0.001$], **duygu durum düzenlemeyi** [β_1 : 1.317; $p \leq 0.001$], **tekrarlamayı** [β_1 : 1.544; $p \leq 0.001$] ve **çatışmayı** [β_1 : 1.500; $p \leq 0.001$] *pozitif yönlü* etkilemektedir. Sanal ortamda aktif olma durumu; (a) devamlı sosyal medya kullanma isteğini, (b) ruh hali değişimini, (c) sosyal medyadan uzak kalma isteğini ve (d) arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Öğretme-öğrenme üzerine beklentileri; **meşguliyeti** [β_1 : (0.607); $p \leq 0.001$], **duygu durum düzenlemeyi** [β_1 : (0.718); $p \leq 0.001$], **tekrarlamayı** [β_1 : (0.604); $p \leq 0.001$] ve **çatışmayı** [β_1 : (0.643); $p \leq 0.001$] *negatif yönlü* etkilemektedir. Teknolojinin eğitim alanında kullanılması ve entegre edilmesi; (a) devamlı sosyal medya kullanma isteğini, (b) ruh hali değişimini, (c) sosyal medyadan uzak kalma isteğini ve (d) arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

5. SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Sanayi devrimiyle birlikte makineler insan gücünün yerini almaya başlamıştır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte yapay zeka uygulamalarının artması ile akıllı makineler hem insan gücünün yerini almaya hem de karar verme süreçlerine etki etmeye başlamıştır. İş hayatı dahil olmak üzere tüm sektörlere ve hayatın tüm alanlarına teknoloji nüfuz etmiş ve sürekli bir şekilde devam etmektedir. Bu çalışmada, üniversite düzeyinde eğitim alan yönetici adaylarının (dijital yerli(ler)) sosyal medya bağımlılıkları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Temel amaç günümüz teknoloji gelişiminin yönetici adaylarına sosyal medya dünyasındaki etkilerinin incelenmesidir. Bu çalışmanın öznel bir diğer yönü ise, son yıllarda hayatımıza giren ve yavaş yavaş etkileri azalan COVID-19 salgınının en yoğun olduğu dönemde yapılmış olması ve o dönemdeki (1 Mart – 5 Nisan 2021) durumun ortaya konulmasıdır. Bu salgının etkilerinin tam anlaşılması için bu araştırmanın aynı ve/veya farklı bir örneklem üzerinde günümüzde tekrar yapılması daha uygun olacağı önerilmektedir.

Araştırmada, yönetici adayı üniversite öğrencilerinin (dijital yerli(ler)) seçilmesinin temel amacı, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ve farklı bir öğrenme becerisine sahip olmalarıdır (Prensky, 2001a; 2001b çalışmalarına bkz.). Özellikle bu kadar teknolojiyle iç içe bir neslin hayatlarında, teknolojinin hem olumlu hem de olumsuz yönleri görülmektedir. Olumsuz yönü bağımlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Griffiths'e (2005) göre bağımlılık; dikkat çekicilik, tolerans, ruh hali değişiklikleri, yoksunluk, nüksetme, çatışma ve problem özelliklerini taşımaktadır. Kısaca gelecekte hem kamu hem de özel sektörde yönetici olarak çalışmayı düşünen (kariyer hedefi) günümüz yönetici adaylarının sosyal medya bağımlılık düzeylerinin dijital yerli(ler) açısından incelenmesi ve bu konudaki literatürdeki boşluğun doldurulması bu çalışmanın önemli yönüdür. Yükseköğretim öğrencilerinin bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi için Şahin (2009; 2010) tarafından geliştirilen "yeni binyılın öğrencisi anketi" ile yükseköğretim öğrencilerinin sosyal medya bağımlılıklarının değerlendirilmesi için Tutgun-Ünal & Deniz (2015) tarafından geliştirilen "sosyal medya bağımlılığı anketi" kullanılmıştır. Katılımcıların betimleyici özelliklerinin belirlenmesi için; yaş, cinsiyet, sınıf, öğrenim durumu, sosyal medya için tercih edilen uygulamaları, sosyal medya kullanırken tercih edilen cihaz, sosyal medya kullanımında tercih edilen mekanlar, günlük sosyal medya kullanma süresi ile ilgili sorular sorulmuştur.

Araştırmaya katılanların yaş aralığı 18-25 olup yaşlarının ortalaması 21'dir. Katılımcıların yarısından fazlası kadın olup birinci sınıf normal öğretimde eğitim görmektedirler. Sosyal medya uygulamalarından en çok Instagram'ı tercih ettikleri, sosyal medya uygulamalarına ulaşmak için tamamına yakınının telefonu tercih ettikleri ve sosyal medyada vakit geçirmek için büyük çoğunluğunun yaşadıkları yerden bağlandıkları görülmektedir. Katılımcıların günlük sosyal medya kullanım süresinin ortalama 4-5 saat aralığında olup, bu oran hem dünya hem de Türkiye ortalamasının altındadır. Dünyada en çok kullanılan uygulama Youtube iken Türkiye'de en çok Instagram (çalışmanın Giriş bölümüne bkz.) olup, bu durum araştırmada elde edilen bulguyla paralellik göstermektedir. İlgili literatürde betimleyici özellikler ile sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışma amaç ve kapsam yönüyle ilgili ilişkiyi inceleyen araştırmalardan (Aktan, 2018; Baz, 2018; Çiftçi, 2018; Deniz & Gürültü, 2018; Altayef & Karacı, 2019; Çömlekçi & Başol, 2019; Özdemir, 2019; Özgür Güler vd., 2019; Sağar, 2019; Tutgun-Ünal, 2019; Aksoy, 2020; Kıran vd., 2020; Korkmaz, 2020; Tülay & Erdinç, 2020; Can vd., 2021; Doğrusever, 2021; Uslu, 2021; Allahverdi, 2022; Gao vd., 2022; Kumar & Mullai, 2022; Mutlu vd., 2022; Ursoniu vd., 2022; Yue vd., 2022) farklı olup çalışmanın literatüre katkısını ortaya koymaktadır.

Dijital yerli(ler) ile alternatif bilişsel özellikler, kültürel ve sosyal değerler ve öğretme-öğrenme üzerine beklentiler ile aralarında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Dijital yerli(ler) ortalama değeri 2.991'dir. Alternatif bilişsel özellikler en yüksek ortalamaya ve kültürel ve sosyal değerler en düşük ortalamaya sahiptir. Sosyal medya bağımlılığı ile meşguliyet, duygu durum düzenleme, tekrarlama ve çatışma ile aralarında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal medya bağımlılığının ortalama değeri 2.325'tir. Meşguliyetin en yüksek ortalamaya ve çatışma en düşük ortalamaya sahiptir. Alternatif bilişsel özellikleri; dijital kaynakları tercih eden, görselliğe önem veren, çoklu görevleri yapabilen ve karmaşık problemleri çözebilendir. *Kültürel ve sosyal değerlerinin özellikleri*; sanal ortamda aktif, hızlı reaksiyon gösteren ve multimedya içerikleri tercih etmektedirler. *Öğretme-öğrenme üzerine beklentilerin özellikleri*; teknolojinin eğitim alanında kullanılmasını, kullanma sıklığını ve kişileştirilmesini kapsamaktadır (Pedró, 2011: 10-13). Sosyal medya bağımlılığının boyutu olan *meşguliyet*, bir kişinin sosyal medya faaliyetlerini yoğun bir şekilde düşünmesidir. *Duygu durum düzenleme*, bir kişinin ruh halinin sosyal medya faaliyetlerine göre değişmesidir. *Tekrarlama*, sosyal medya kullanımını bırakma eğilimine girmesine karşın bırakmamasıdır. *Çatışma*, sosyal medya kullanımının insani ilişkilerde zorluklar yaşamasına neden olma durumudur (Tutgun-Ünal & Deniz, 2015: 59-60). Bu çalışmada önerilen **yapısal eşitlik modellemesi** için yapılan analiz sonucunda; **(i)** alternatif bilişsel özelliği, sosyal medya bağımlılığını *negatif yönlü*, **(ii)** öğretme-öğrenme üzerine beklentileri, sosyal medya bağımlılığını *negatif yönlü* ve **(iii)** kültürel ve sosyal değerleri, sosyal medya bağımlılığını *pozitif yönlü* etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. *Alternatif bilişsel özelliği*; meşguliyeti, duygu durum düzenlemeyi, tekrarlamayı ve çatışmayı negatif yönlü etkilemektedir. Dijital kaynakları tercih eden ve karmaşık problemleri rahatlıkla çözebilenler; **(i)** devamlı sosyal medya kullanma isteğini, **(ii)** ruh hali değişimini, **(iii)** sosyal medyadan uzak kalma isteğini ve **(iv)** arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir. *Kültürel ve sosyal değerler*; meşguliyeti, duygu durum düzenlemeyi, tekrarlamayı ve çatışmayı pozitif yönlü etkilemektedir. Sanal ortamda aktif olma durumu; **(i)** devamlı sosyal medya kullanma isteğini, **(ii)** ruh hali değişimini, **(iii)** sosyal medyadan uzak kalma isteğini ve **(iv)** arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. *Öğretme-öğrenme üzerine beklentileri*; meşguliyeti, duygu durum düzenlemeyi, tekrarlamayı ve çatışmayı negatif yönlü etkilemektedir. Teknolojinin eğitim alanında kullanılması ve entegre edilmesi; **(i)** devamlı sosyal medya kullanma isteğini, **(ii)** ruh hali değişimini, **(iii)** sosyal medyadan uzak kalma isteğini ve **(iv)** arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar; **(i)** sosyal medya bağımlılığının olumsuz etkilerinin azaltılması için hem kişisel gelişim programlarında hem de eğitim alanında kullanılması, **(ii)** sosyal medya kullanımının aşırı düzeyde olması durumunda yaşamsal faaliyetler alanlarında sorunlar oluşturabileceği ve **(iii)** teknolojinin eğitim alanında kullanılmasının hem sosyal medya bağımlılığını azaltacağı hem de öğrenime olumlu etki edeceği sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlar, Colucci (2018), Adorjan & Ricciardelli (2021), Al-Samarraie vd. (2021) ve De Felice vd. (2022) çalışmalarında elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda ileride yapılması planlanan çalışmalar için araştırmacılara bazı öneriler; **(i)** farklı bir örneklem üzerinde aynı ve/veya farklı bir ölçekte tekrar yapılabileceği, **(ii)** salgın sonrası sosyal medya bağımlılığının değerlendirilmesi için tekrardan aynı örneklem üzerinde aynı ve/veya farklı bir ölçekte tekrar yapılabileceği, **(iii)** sosyal medya bağımlılığının kuşaklar üzerinde farklılıklarının incelenmesi ve **(iv)** kuşak ve sosyal medya bağımlılığı arasındaki ilişkide farklı değişkenlerin düzenleyici ve/veya aracı rolünün incelenmesi şeklindedir.

KAYNAKÇA

1. ADORJAN, M. ve RICCIARDELLI, R. (2021). Smartphone And Social Media Addiction: Exploring the Perceptions and Experiences of Canadian Teenagers. *Canadian Review of Sociology*, 58(1), 45-64.
2. AGÁRDI, I. ve ALT, M. A. (2022). Do Digital Natives Use Mobile Payment Differently Than Digital Immigrants? A Comparative Study Between Generation X and Z. *Electronic Commerce Research*, 22(3), 1-28.
3. AHN, J. ve JUNG, Y. (2016). The Common Sense of Dependence on Smartphone: A Comparison Between Digital Natives and Digital Immigrants. *New Media & Society*, 18(7), 1236-1256.
4. AKBAS COŞAR, H. ve GEDİK, H. (2021). Öğretmen Adaylarının Sosyal Medya Bağımlılığı ve Akademik Erteleme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Bayterek Uluslararası Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 32-65.
5. AKSOY, Ö. N. (2020). Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları Balıkesir Örneği. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 9-24.
6. AKTAN, E. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Erciyes İletişim Dergisi*, 5(4), 405-421.
7. ALFIA, N., SUMARDI ve KRISTINA, D. (2020). Digital Native Students' Perceived Competence on Digital Literacy: A Study of Digital Native Students at A Private Islamic Junior High Boarding School. *AKSARA: Jurnal Bahasa Dan Sastra*, 21(1), 74-87.
8. ALLAHVERDI, F. Z. (2022). Relationship Between Perceived Social Media Addiction and Social Media Applications. *Psychology in the Schools*, 59(6), 1075-1087.
9. AL-SAMARRAIE, H., BELLO, K. A., ALZHRANI, A. I., SMITH, A. P. ve EMELE, C. (2021). Young Users' Social Media Addiction: Causes, Consequences and Preventions. *Information Technology and People*, 1-30.
10. ALTAYEF, H. A. A. ve KARACI, A. (2019). Analysis of Social Media Addiction and Usage Purposes Among Secondary-School Students in Turkey. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 10(38), 7-34.
11. ARABACI, İ. B. ve POLAT, M. (2013). Dijital Yerliler, Dijital Göçmenler ve Sınıf Yönetimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(47), 11-20.
12. ARMSTRONG, D. (2013). The New Engagement Game: The Role of Gamification in Scholarly Publishing. *Learned Publishing*, 26(4), 253-256.
13. BALCI, Ş. ve BALOĞLU, E. (2018). Sosyal Medya Bağımlılığı ile Depresyon Arasındaki İlişki: "Üniversite Gençliği Üzerine Bir Saha Araştırması". *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 29, 209-234.

14. BALCI, Ş., KARAKOÇ, E. ve ÖĞÜT, N. (2020a). Psychological Well-Being as a Predictor of Social Media Addiction: A Survey on Health Workers. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 7(1), 35-63.
15. BAZ, F. Ç. (2018). Sosyal Medya Bağımlılığı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Çalışma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 276-295.
16. BENNETT, S. ve MATON, K. (2010). Beyond The 'Digital Natives' Debate: Towards A More Nuanced Understanding of Students' Technology Experiences. *Journal of Computer Assisted Learning*, 26(5), 321-331.
17. BENNETT, S., MATON, K. ve KERVIN, L. (2008). The 'Digital Natives' Debate: A Critical Review of The Evidence. *British Journal of Educational Technology*, 39(5), 775-786.
18. BİLGİN, M. (2018). Ergenlerde Sosyal Medya Bağımlılığı ve Psikolojik Bozukluklar Arasındaki İlişki. *The Journal of International Scientific Researches*, 3(3), 237-247.
19. BRAVO, G. ve POTVIN, L. (1991). Estimating The Reliability of Continuous Measures with Cronbach's Alpha or The Intraclass Correlation Coefficient: Toward the Integration of Two Traditions. *Journal of Clinical Epidemiology*, 44(45), 381-390.
20. BUTRIME, E., VITKUTE-ADZGAUSKIENE, D., ZUZEVICIUTE, V. ve STATKEVICIENE, V. (2015). Digital Native Student Attitude on Learning with Modern ICT Tools. *7th International Conference on Education and New Learning Technologies*, 5651-5661.
21. CAN, B., HAZAR, Z. ve KURT, S. (2021). Spor Yapan ve Yapmayan Lise Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Karma Model Araştırması). *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 15-39.
22. CAO, X., GONG, M., YU, L. ve DAI, B. (2020). Exploring The Mechanism of Social Media Addiction: An Empirical Study from Wechat Users. *Internet Research*, 30(4), 1305-1328.
23. CAPLAN, S. E. (2005). A Social Skill Account of Problematic Internet Use. *Journal of Communication*, 55(4), 721-736.
24. CARLSON, J., ZIVNUSKA, S., HARRIS, R. B., HARRIS, K. J. ve CARLSON, D. S. (2016). Social Media Use in The Workplace: A Study of Dual Effects. *Journal of Organizational and End User Computing*, 28(1), 15-31.
25. ÇAYCI, B., ÇAYCI, A. E. ve EKEN, İ. (2022). Özçekim Kültürünün Yükselişi: Dijital Yerlilerin ve Dijital Göçmenlerin Sosyal Medyada Özçekim Paylaşım Tutumlarının Karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 242-267.
26. ÇETİN, M. ve ÖZGİDEN, H. (2013). Dijital Kültür Sürecinde Dijital Yerliler ve Dijital Göçmenlerin Twitter Kullanım Davranışları Üzerine Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 2(1), 172-189.
27. CHAO, P. J., HSU, T. H., LIU, T. P. ve CHENG, Y. H. (2021). Knowledge of and Competence in Artificial Intelligence: Perspectives of Vietnamese Digital-Native Students. *IEEE Access*, 9(5), 75751-75760.
28. CHEN, B.-C., CHEN, M.-Y., WU, Y.-F. ve WU, Y.-T. (2022). The Relationship of Social Media Addiction with Internet Use and Perceived Health: The Moderating Effects of Regular Exercise Intervention. *Frontiers in Public Health*, 10(5), 1-15.
29. CHEN, I. H., STRONG, C., LIN, Y. C., TSAI, M. C., LEUNG, H., LIN, C. Y., PAKPOUR, A. H. ve GRIFFITHS, M. D. (2020). Time Invariance of Three Ultra-Brief Internet-Related Instruments: Smartphone Application-Based Addiction Scale (SABAS), Bergen Social Media Addiction Scale (BSMAS), And the Nine-Item Internet Gaming Disorder Scale- Short Form (IGDS-SF9) (Study Part B). *Addictive Behaviors*, 101(105960), 1-8.
30. CHEN, M.-M. (2018). Students' Perceptions of The Educational Usage of a Facebook Group. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 18(4), 332-348.

31. CHINN, M. D. ve FAIRLIE, R. W. (2010). ICT Use in the Developing World: An Analysis of Differences in Computer and Internet Penetration. *Review of International Economics*, 18(1), 153-167.
32. CHRISTMANN, A. ve VAN AELST, S. (2006). Robust Estimation of Cronbach's Alpha. *Journal of Multivariate Analysis*, 97(7), 1660-1674.
33. CIFREDO-CHACÓN, M. D. L. Á., QUIRÓS-OLOZÁBAL, Á. ve GUERRERO-RODRÍGUEZ, J. M. (2015). Computer Architecture and FPGAs: A Learning-By-Doing Methodology for Digital-Native Students. *Computer Applications in Engineering Education*, 23(3), 464-470.
34. ÇİFTÇİ, H. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Medya Bağımlılığı. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 417-434.
35. ÇİMEN, B. ve HANGÜL, Ş. (2021). Digital Immigrant Teachers' Perceptions about Digital Native Students: An Investigation into Turkish School Context. *European Journal of Education and Psychology*, 14(2).
36. COLUCCI, A. (2018). The Role of The Social Networks, Between A Utility and A New Addiction. *Psychiatria Danubina*, 30(7), 511-514.
37. ÇÖMLEKÇİ, M. F. ve BAŞOL, O. (2019). Gençlerin Sosyal Medya Kullanım Amaçları ile Sosyal Medya Bağımlılığı İlişkinin İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4), 173-188.
38. CONLIN, M.-C. ve SILENCE, E. (2021). Exploring British Adolescents' Views and Experiences of Problematic Smartphone Use and Smartphone Etiquette. *Journal of Gambling Issues*, 46(2), 279-301.
39. COPACI, I. A. ve RUSU, A. S. (2015). A Profile Outline of Higher Education E-Tutoring Programs for the Digital-Native Student – Literature Review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209(12), 145-153.
40. CORREA, T. (2015). Digital Skills and Social Media Use: How Internet Skills Are Related to Different Types of Facebook Use Among 'Digital Natives'. *Information Communication & Society*, 19(8), 1095-1107.
41. CRONBACH, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
42. DAVISON, R. M. ve OU, C. X. J. (2018). Subverting Organizational Is Policy with Feral Systems: A Case in China. *Industrial Management & Data Systems*, 118(3), 570-588.
43. DE FELICE, G., BURRAI, J., MARI, E., PALONI, F., LAUSI, G., GIANNINI, A. M. ve QUAGLIERI, A. (2022). How Do Adolescents Use Social Networks and What Are Their Potential Dangers? A Qualitative Study of Gender Differences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 1-12.
44. DENİZ, L. ve GÜRÜLTÜ, E. (2018). Lise Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılıkları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(2), 355-367.
45. DİKMEN, M. (2021). COVID-19 Pandemisinde Üniversite Öğrencilerinin Depresyon Düzeyleri ile Sosyal Medya Bağımlılıkları Arasındaki İlişki: Bir Yapısal Eşitlik Modeli. *Bağımlılık Dergisi*, 22(1), 20-30.
46. DINGLI, A. ve SEYCHELL, D. (2015). *The New Digital Natives: Cutting the Chord* (First Edition). Springer.
47. DOĞRUSEVER, C. (2021). Ergenlerin Sosyal Medya Bağımlılık Düzeylerinin Bazı Sosyo Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 23-42.
48. EDITORS OF NEW STRATEGIST PUBLICATIONS. (2006). *The Millennials: Americans Born 1977 to 1994* (Third Edition). New Strategist Publications, Inc.
49. ERTEM, A. A. ve GÜZEL, A. (2021). Sağlık Okuryazarlığı ve Sosyal Medya Bağımlılığı Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(1), 245-260.

- 50.EŞGİ, N. (2013). Dijital Yerli Çocukların ve Dijital Göçmen Ebeveynlerinin İnternet Bağımlılığına İlişkin Algılarının Karşılaştırılması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(3), 181-194.
- 51.EVANS, C. ve ROBERTSON, W. (2020). The Four Phases of The Digital Natives Debate. İçinde Human Behavior & Emerging Technologies (ss. 269-277). John Wiley and Sons Inc.
- 52.EVERITT, B. S. (1975). Multivariate Analysis: The Need for Data, and other Problems. The British Journal of Psychiatry, 126(3), 237-240.
- 53.FENLEY, S. (2010). Navigation and Visualisation Techniques in eLearning and Internet Research. İçinde M. Ebner & M. Schiefner (Ed.), Looking Toward the Future of Technology-Enhanced Education: Ubiquitous Learning and the Digital Native (First Edition, ss. 55-86). Information Science Reference.
- 54.GAO, N., EISSENSTAT, S. H. J. ve DEMASI, M. (2022). A One-Year Follow-Up Study of Changes in Social Media Addiction and Career Networking Among College Students with Disabilities. Journal of American College Health, 70(March), 1-8.
- 55.GAVUROVA, B., BACIK, R., FEDORKO, R. ve NASTISIN, L. (2018). The Customer's Brand Experience in The Light of Selected Performance Indicators in The Social Media Environment. Journal of Competitiveness, 10(2), 72-84.
- 56.GRIFFITHS, M. (2000). Internet Addiction - Time to be Taken Seriously? Addiction Research, 8(5), 413-418.
- 57.GRIFFITHS, M. (2005). A 'Components' Model of Addiction Within a Biopsychosocial Framework. Journal of Substance Use, 10(4), 191-197.
- 58.GÜRSU, O. ve MUSARA, A. T. (2021). Ergenlerde Sosyal Medya Bağımlılığı ile Dindarlık İlişkisi. Turkish Academic Research Review, 6(2), 417-438.
- 59.HASSAN, M. (2016). Parenting in the Age of Facebook: Raising the Net Generation (First Edition). Rupa Publications India Pvt. Ltd.
- 60.HE, Z. ve LI, M. (2022). Executive Function and Social Media Addiction in Female College Students: The Mediating Role of Affective State and Stress. Journal of Genetic Psychology, 183(4), 279-293.
- 61.HE, Z., LI, M., LIU, C. ve MA, X. (2022). Common Predictive Factors of Social Media Addiction and Eating Disorder Symptoms in Female College Students: State Anxiety and the Mediating Role of Cognitive Flexibility/Sustained Attention. Frontiers in Psychology, 12(647126), 1-8.
- 62.HELSPER, E. J. ve EYNON, R. (2010). Digital Natives: Where Is the Evidence? British Educational Research Journal, 36(3), 503-520.
- 63.HINTON, P. R., BROWNLOW, C., MCMURRAY, I. ve COZENS, B. (2004). SPSS Explained (First Edition). Routledge.
- 64.HOU, Y., XIONG, D., JIANG, T., SONG, L. ve WANG, Q. (2019). Social Media Addiction: Its Impact, Mediation, and Intervention. Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 13(1 (Article 4)), 1-17.
- 65.HOWE, N. ve STRAUSS, W. (2000). Millennials Rising: The Next Great Generation (First Edition). Vintage Books.
- 66.HU, L.-T. ve BENTLER, P. M. (1998). Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification. Psychological Methods, 3(4), 424-453.
- 67.HUANG, F., TEO, T. ve HE, J. (2021). Digital Nativity of University Teachers in China: Factor Structure and Measurement Invariance of The Digital Native Assessment Scale (DNAS). Interactive Learning Environments, 29(3), 385-399.
- 68.IMPERATORI, C., PANNO, A., CARBONE, G. A., CORAZZA, O., TADDEI, I., BERNABEI, L., MASSULLO, C., PREVETE, E., TARSITANI, L., PASQUINI, M., FARINA, B., BIONDI, M. ve BERSANI, F. S. (2022). The Association Between Social Media Addiction and Eating Disturbances Is Mediated by Muscle Dysmorphia-Related

- Symptoms: A Cross-Sectional Study in A Sample of Young Adults. *Eating and Weight Disorders - Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 27(3), 1131-1140.
69. JANSCHITZ, G. ve PENKER, M. (2022). How Digital Are 'Digital Natives' Actually? Developing An Instrument to Measure the Degree of Digitalisation of University Students – The DDS-Index. *BMS Bulletin of Sociological Methodology*, 153(1), 127-159.
70. JONES, C. (2011). Students, The Net Generation, And Digital Natives: Accounting for Educational Change. İçinde M. Thomas (Ed.), *Deconstructing Digital Natives: Young People, Technology and The New Literacies* (First Edition, ss. 30-45). Taylor & Francis.
71. JONES, C., RAMANAU, R., CROSS, S. ve HEALING, G. (2010). Net Generation or Digital Natives: Is There a Distinct New Generation Entering University? *Computers & Education*, 54(3), 722-732.
72. KAISER, H. F. (1970). A Second-Generation Little Jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
73. KAISER, H. F. ve RICE, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117.
74. KARABULUT, B. (2015). Bilgi Toplumu Çağında Dijital Yerliler, Göçmenler ve Melezler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 11-23.
75. KARAYİĞİT, C., GROTER, A. ve THOMPSON, M. (2021). Addictive Use of social media and Motivations for Social Media Use Among Emerging Adult University Students. *Bağımlılık Dergisi*, 22(3), 266-274.
76. KENNEDY, G. E., JUDD, T. S., CHURCHWARD, A., GRAY, K. ve KRAUSE, K.-L. (2008). First Year Students' Experiences with Technology: Are They Really Digital Natives? *Australasian Journal of Educational Technology*, 24(1), 108-122.
77. KIETZMANN, J. H., HERMKENS, K., MCCARTHY, I. P. ve SILVESTRE, B. S. (2011). Social Media? Get Serious! Understanding The Functional Building Blocks of social media. *Business Horizons*, 54(3), 241-251.
78. KIRAN, S., KÜÇÜKBOSTANCI, H. ve EMRE, İ. E. (2020). Sosyal Medya Kullanımının Kişiler Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 13(4), 435-441.
79. KLINE, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis* (First Edition). Routledge.
80. KOBUL, M. K. (2022). Socioeconomic Status Influences Turkish Digital Natives' Internet Use Habitus. *Behaviour & Information Technology*, 41(10), 1-19.
81. Korkmaz, Ö. (2020). Sosyal Medya Bağımlılığı: Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).
82. KUMAR, G. M. ve MULLAI, M. (2022). Modeling Social Media Addiction with Case Detection and Treatment. *Stochastic Analysis and Applications*, 41, 1-32.
83. KURT, A. A., GÜNÜÇ, S. ve ERSOY, M. (2013). Dijitalleşmede Son Durum: Dijital Yerli, Dijital Göçmen ve Dijital Göçebe. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(1), 1-22.
84. LEONTITSIS, A. ve PAGGE, J. (2007). A Simulation Approach on Cronbach's Alpha Statistical Significance. *Mathematics and Computers in Simulation*, 73(5), 336-340.
85. LEPPISAARI, I. ve LEE, O. (2012). Modelling Digital Natives' International Collaboration: Finnish-Korean Experiences of Environmental Education. *Educational Technology & Society*, 15(2), 244-256.
86. LEUNG, H., PAKPOUR, A. H., STRONG, C., LIN, Y. C., TSAI, M. C., GRIFFITHS, M. D., LIN, C. Y. ve CHEN, I. H. (2020). Measurement Invariance Across Young Adults from Hong Kong and Taiwan Among Three Internet-Related Addiction Scales: Bergen Social Media Addiction Scale (BSMAS), Smartphone Application-Based Addiction Scale (SABAS), and Internet Gaming Disorder Scale-Short Form (IGDS-SF9) (Study Part A). *Addictive Behaviors*, 101(105969), 1-9.
87. LIOSSI, C. (2002). Paediatric Procedure-Related Cancer Pain Assessment. İçinde C. Liossi (Ed.), *Procedure-Related Cancer Pain in Children* (First Edition, ss. 35-74). CRC Press.

88. MAINI, R., SEHGAL, S. ve AGRAWAL, G. (2021). Today's Digital Natives: An Exploratory Study on Students' Engagement and Satisfaction Towards Virtual Classes Amid COVID-19 Pandemic. *International Journal of Information and Learning Technology*, 38(5), 454-472.
89. MALAK, M. Z., SHUHAIBER, A. H., AL-AMER, R. M., ABUADAS, M. H. ve ABUROOMI, R. J. (2022). Correlation Between Psychological Factors, Academic Performance and Social Media Addiction: Model-Based Testing. *Behaviour & Information Technology*, 41(8), 1583-1595.
90. MANOR, I. ve KAMPF, R. (2022). Digital Nativity and Digital Diplomacy: Exploring Conceptual Differences Between Digital Natives and Digital Immigrants. *Global Policy*, 13(May), 1-16.
91. MARENGO, D., ANGELO FABRIS, M., LONGOBARDI, C. ve SETTANNI, M. (2022). Smartphone And Social Media Use Contributed to Individual Tendencies Towards Social Media Addiction in Italian Adolescents During the COVID-19 Pandemic. *Addictive Behaviors*, 126(March), 1-5.
92. MARENGO, D., LONGOBARDI, C., FABRIS, M. A. ve SETTANNI, M. (2018). Highly-Visual social media And Internalizing Symptoms in Adolescence: The Mediating Role of Body Image Concerns. *Computers in Human Behavior*, 82(May), 63-69.
93. MARENGO, D., POLETTI, I. ve SETTANNI, M. (2020). The Interplay Between Neuroticism, Extraversion, And Social Media Addiction in Young Adult Facebook Users: Testing the Mediating Role of Online Activity Using Objective Data. *Addictive Behaviors*, 102(106150 (March)), 1-5.
94. MARGARYAN, A., LITTLEJOHN, A. ve VOJT, G. (2011). Are Digital Natives A Myth or Reality? University Students' Use of Digital Technologies. *Computers & Education*, 56(2), 429-440.
95. MCCARTHY, J. (2010). Blended Learning Environments: Using Social Networking Sites to Enhance the First Year Experience. *Australasian Journal of Educational Technology*, 26(6), 729-740.
96. MINDRILA, D. (2017). Exploratory Factor Analysis: An Overview. İçinde D. Mindrila (Ed.), *Education in a Competitive and Globalizing World: Exploratory Factor Analysis, Applications in School Improvement Research* (First Edition, ss. 1-26). Nova Science Publishers, Inc.
97. MOLL, R. ve NIELSEN, W. (2017). Development And Validation of a social media and Science Learning Survey. *International Journal of Science Education: Part B*, 7(1), 14-30.
98. MOQBEL, M. ve KOCK, N. (2018). Unveiling The Dark Side of Social Networking Sites: Personal and Work-Related Consequences of Social Networking Site Addiction. *Information & Management*, 55(1), 109-119.
99. MORENO, M., RIDDLE, K., JENKINS, M. C., SINGH, A. P., ZHAO, Q. ve EICKHOFF, J. (2022). Measuring Problematic Internet Use, Internet Gaming Disorder, and Social Media Addiction in Young Adults: Cross-sectional Survey Study. *JMIR Public Health and Surveillance*, 8(1), 1-13.
100. MURRAY, K. ve KATH, W. (2019). Attitudes to Social Media Use as a Platform for Continuing Professional Development (CPD) within Occupational Therapy. *Journal of Further and Higher Education*, 43(4), 545-559.
101. MUTLU, H. T., SİNE NAZLI, R. ve SARI, G. (2022). Akademisyenlerin Sosyal Medya Bağımlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Saha Araştırması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Konuralp Tıp Dergisi*, 14(2), 344-356.
102. NAPOLI, J. ve EWING, M. T. (2000). The Net Generation: An Analysis of Lifestyles, Attitudes and Media Habits. *Journal of International Consumer Marketing*, 13(1), 21-34.
103. NETEMEYER, R. G., BEARDEN, W. O. ve SHARMA, S. (2003). *Scaling Procedures: Issues and Applications* (First Edition). Sage Publications, Inc.

104. OH, S. ve PARK, S. (2022). Smartphone Usage Patterns and Their Physical, Psychological, and Cyber-Behavioral Predictors Among Adolescents in South Korea. *Journal of School Health*, May, 1-10.
105. OHME, J. (2019). When Digital Natives Enter the Electorate: Political Social Media Use Among First-Time Voters and Its Effects on Campaign Participation. *Journal of Information Technology & Politics*, 16(2), 119-136.
106. OKUR, A. ve DEMİRDÖVEN, G. H. (2017). Ortaöğretim Öğrencilerinin Bilgiye Ulaşma Tercihlerine Yönelik Görüşleri (Sakarya Cemil Meriç Sosyal Bilimler Lisesi Örneği). *Sakarya University Journal of Education*, 7(3), 483-497.
107. ÖZAYDIN, A. ve KUMRAL, O. (2021). Dijital Yerlilerin Gözünden Dijital Okuryazarlık. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi (JRES)*, 8(2), 362-377.
108. ÖZDEMİR, Z. (2019). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Medya Bağımlılığı. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2), 91-105.
109. ÖZGÜR GÜLER, E., VEYSİKARANI, D. ve KESKİN, D. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılığı Üzerine Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 1-13.
110. ÖZHAVZALI, M. ve YAPRAK, N. (2019). Instagram Kullanma Alışkanlıklarının Dijital Yerliler Açısından Araştırılması: Kırıkkale Üniversitesi Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(2), 1034-1058.
111. PAK, R., ROVIRA, E., MCLAUGHLIN, A. C. ve LEIDHEISER, W. (2017). Evaluating Attitudes and Experience with Emerging Technology in Cadets and Civilian Undergraduates. *Military Psychology*, 29(5), 448-455.
112. PALFREY, J. ve GASSER, U. (2008). *Born Digital: Understanding the First Generation of Digital Natives (First Edition)*. Basic Books.
113. PEDRÓ, F. (2011). *The New Millennium Learners: Challenging our Views on ICT and Learning*. IDB Publications (Working Papers) 2432, Inter-American Development Bank.
114. POTAS, N., AÇIKALIN, N. Ş., ERÇETİN, Ş. Ş., KOÇTÜRK, N., NEYİŞCİ, N., ÇEVİK, M. S. ve GÖRGÜLÜ, D. (2022). Technology Addiction of Adolescents in the COVID-19 Era: Mediating Effect of Attitude on Awareness and Behavior. *Current Psychology*, 41(4), 1687-1703.
115. PRENSKY, M. (2001a). Digital Natives, Digital Immigrants Part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6.
116. PRENSKY, M. (2001b). Digital Natives, Digital Immigrants Part 2: Do They Really Think Differently? *On the Horizon*, 9(6), 1-6.
117. PRENSKY, M. (2009). Innovate: Journal of Online Education H. Sapiens Digital: From Digital Immigrants and Digital Natives to Digital Wisdom. *Innovate: Journal of Online Education*, 5(3-Article 1), 1-10.
118. QUALMAN, E. (2009). *Socialnomics: How social media Transforms the Way We Live and Do Business (First Edition)*. John Wiley & Sons Inc.
119. RICE, R. E. ve KATZ, J. E. (2003). Comparing Internet and Mobile Phone Usage: Digital Divides of Usage, Adoption, and Dropouts. *Telecommunications Policy*, 27(8-9), 597-623.
120. ŞAD, S. N. ve DONMUŞ, V. (2017). Öğretmenlik Mesleği Bağlamında Dijital Yerlilik, Dijital Göçmenlik ve Dijital Melezlik. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(11), 11-22.
121. SAĞAR, M. E. (2019). Yetişkin Bireylerde Sosyal Medya Bağımlılığının İrdelenmesi. *Sağlık Bilimlerinde Eğitim Dergisi*, 1(1), 29-42.
122. ŞAHİN, M. C. (2009). Yeni Binyılın Öğrencileri'nin Özellikleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 155-172.
123. ŞAHİN, M. C. (2010). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yeni Binyılın Öğrencileri (OECD-New Millennium Learners) Ölçütlerine Göre Değerlendirilmesi [Doktora Tezi]. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.

124. SARITAŞ, E., BARUTÇU, S. ve ADIGÜZEL, D. Ü. (2017). Dijital Yerlilerin Sosyal Ağlardaki Akran İletişimi ve Tüketim Davranışları. Kesit Akademi Dergisi (The Journal of Kesit Academy), 3(12), 695-708.
125. SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H. ve MÜLLER, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
126. SERAPHIN, H. ve GREEN, S. (2019). The Significance of The Contribution of Children to Conceptualising the Destination of The Future. *International Journal of Tourism Cities*, 5(4), 544-559.
127. SMITH, E. E., KAHLKE, R. ve JUDD, T. (2020). Not Just Digital Natives: Integrating Technologies in Professional Education Contexts. *Australasian Journal of Educational Technology*, 36(3), 1-14.
128. SUJANSKY, J. G. ve FERRI-REED, J. (2009). *Keeping The Millennials: Why Companies Are Losing Billions in Turnover to This Generation- and What to Do About It* (First Edition). John Wiley & Sons, Inc.
129. SUN, Y. ve ZHANG, Y. (2021). A Review of Theories and Models Applied in Studies of Social Media Addiction and Implications for Future Research. *Çinde Addictive Behaviors* (ss. 1-10). Elsevier Ltd.
130. SZETO, E., CHENG, A. Y.-N. ve HONG, J.-C. (2016). Learning with social media: How do Preservice Teachers Integrate YouTube and social media in Teaching? *Asia-Pacific Education Researcher*, 25(1), 35-44.
131. TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (Fifth Edition). Pearson Education.
132. TAPSCOTT, D. (1999). New Authorities of The Digital Age. *Leader to Leader*, 13, 6-9.
133. TAPSCOTT, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing Your* (First Edition). McGraw-Hill.
134. TEO, T. (2015). Do Digital Natives Differ by Computer Self-Efficacy and Experience? An Empirical Study. *Interactive Learning Environments*, 24(7), 1725-1739.
135. THOMPSON, P. (2013). The Digital Natives as Learners: Technology Use Patterns and Approaches to Learning. *Computers & Education*, 65(July), 12-33.
136. TOMBUL, I. (2020). Argümantatif Yaklaşımla Dijital Yerliler ve Dijital Göçmenleri Tartışmak. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yeni Düşünceler Hakemli E-Dergisi*, 14, 134-155.
137. TRAN, T., HO, M.-T., PHAM, T.-H., NGUYEN, M.-H., NGUYEN, K.-L. P., VUONG, T.-T., NGUYEN, T.-H. T., NGUYEN, T.-D., NGUYEN, T.-L., KHUC, Q., LA, V.-P. ve VUONG, Q.-H. (2020). How Digital Natives Learn and Thrive in The Digital Age: Evidence from An Emerging Economy. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1-24.
138. TUFAN, F. (2017). Interpersonal Interaction Process for Distance Learners: An Example from Turkey in Line with The Concepts of Digital Natives and Digital Immigrants. *Erciyes İletişim Dergisi Akademia*, 5(2), 294-310.
139. TULAY, A. ve ERDİNÇ, B. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılıkları. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 59-74.
140. TUTGUN-ÜNAL, A. (2019). İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Sosyal Medya Bağımlılığının İncelenmesi: Üsküdar Üniversitesi Örneği. *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi*, 2, 49-80.
141. TUTGUN-ÜNAL, A. ve DENİZ, L. (2015). Development of the Social Media Addiction Scale. *AJIT-e Online Academic Journal of Information Technology*, 6(21), 51-70.
142. URAL, A. ve KILIÇ, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (4. Baskı). Detay Yayıncılık.

143. URSONIU, S., SERBAN, C. L., GIURGI-ONCU, C., RIVIS, I.-A., BUCUR, A., PAPAVA, I. ve BREDICEAN, A.-C. (2022). Validation of the Romanian Version of the Social Media Addiction Scale-Student Form (SMAS-SF) Among Undergraduate Medical Students. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 18, 1195-1205.
144. USLU, M. (2021). Türkiye’de Sosyal Medya Bağımlılığı ve Kullanımı Araştırması. *Turkish Academic Research Review*, 6(2), 370-396.
145. WANG, C., LEE, M. K. O. ve HUA, Z. (2015). A Theory of Social Media Dependence: Evidence from Microblog Users. *Decision Support Systems*, 69(January), 40-49.
146. WANG, H.-Y., SIGERSON, L. ve CHENG, C. (2019). Digital Nativity and Information Technology Addiction: Age Cohort Versus Individual Difference Approaches. *Computers in Human Behavior*, 90(1), 1-9.
147. WARDEN, C. A., YI-SHUN, W., STANWORTH, J. O. ve CHEN, J. F. (2022). Millennials’ Technology Readiness and Self-Efficacy in Online Classes. *Innovations in Education and Teaching International*, 59(2), 226-236.
148. WATKINS, M. W. (2021). *A Step-by-Step Guide to Exploratory Factor Analysis with SPSS (First Edition)*. Routledge.
149. WATSON, J. C., PROSEK, E. A. ve GIORDANO, A. L. (2022). Distress Among Adolescents: An Exploration of Mattering, Social Media Addiction, and School Connectedness. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1), 95-107.
150. WENKAI, S., XIAOHONG, W., HUIWEN, X., HUISHI, L., LIAO, S. ve FEI, H. (2022). The Role of Interpersonal Alienation in The Relationship Between Social Media Addiction and Learning Burnout Among Chinese Secondary School Students. *Children’s Health Care*, 51(4), 1-24.
151. WICKORD, L.-C. ve QUAISER-POHL, C. (2022). Psychopathological Symptoms and Personality Traits as Predictors of Problematic Smartphone Use in Different Age Groups. *Behavioral Sciences*, 12(2), 1-17.
152. YANG, J., HUANG, R. ve KINSHUK. (2016). The Learning Preferences of Digital Learners In K-12 Schools in China. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 12(4), 1047-1064.
153. YANIKKEREM, E. ve KARAKUŞ SELÇUK, A. (2019). Hemşirelik Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi ve Sosyal Medya Bağımlılığını Etkileyen Faktörler. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 15-30.
154. YILDIZ, E. ve KOÇAK, O. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Medya Bağımlılığı ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 3(3), 1102-1126.
155. YUE, H., ZHANG, X., CHENG, X., LIU, B. ve BAO, H. (2022). Measurement Invariance of the Bergen Social Media Addiction Scale Across Genders. *Frontiers in Psychology*, 13(879259), 1-8.
156. ZHANG, B., PENG, G., LIU, C., ZHANG, Z. J. ve JASIMUDDIN, S. M. (2022). Adaptation Behaviour in Using One-Stop Smart Governance Apps: An Exploratory Study Between Digital Immigrants and Digital Natives. *Electronic Markets*, 32(4), 1-20.
157. ZHU, X. ve XIONG, Z. (2022). Exploring Association Between Social Media Addiction, Fear of Missing Out, and Self-Presentation Online Among University Students: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychiatry*, 13(896762), 1-9.
158. ZIVNUSKA, S., CARLSON, J. R., CARLSON, D. S., HARRIS, R. B. ve HARRIS, K. J. (2019). Social Media Addiction and Social Media Reactions: The Implications for Job Performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746-760.

SPOR VE E-SPOR MOTİVASYONLARI ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI LİTERATÜR TARAMASI¹

A LITERATURE REVIEW ON SPORT MOTIVATION: A COMPARISON OF SPORTS AND E-SPORTS

Sunay GÜNGÖR GÜLSOY *, Mustafa Zihni TUNCA **

* Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, sunaygulsoy@sdu.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0001-8390-9030>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mustafatunca@sdu.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0003-2315-905X>

ÖZ

Sporda motivasyon, sporcuların teknik, taktik gelişimleri ve başarıya ulaşmasında oldukça etkilidir. Ele alınan bu araştırmanın amacı, spor motivasyonu ile e-spor motivasyonu üzerine yapılan araştırmaları belirlemek ve motivasyon bakımından gruplandırarak farklılıklar ve benzerliklerin ortaya konmasını sağlamaktır. 2016-2021 yılları arasında ulusal ve uluslararası dergilerde yayımlanan spor motivasyonu ile ilgili 110 tane makale ile, e-spor motivasyonu ile ilgili 9 makale incelenmiştir. Çalışmaların incelenmesi neticesinde spor motivasyonu ile ilgili 10, e-spor motivasyonu ile ilgili 11 nitelik oluşturulmuştur. Spor motivasyonu ile ilgili niteliklerin (başarı, öz benlik, takım ruhu, eğlence, fiziksel uygunluk, rekabet, beceri, statü, yarışma, sosyalleşme), e-spor motivasyonu ile ilgili niteliklerin (eğlence, boş zaman değerlendirme, beceri, duygu, takım ruhu, kazanç, hayattan kaçış, bilgi edinme, kariyer, rekabet, başarı) çoğunlukla benzerlik gösterdiği görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında sporcular ve araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Spor, E-spor, Literatür Taraması.

Jel Kodları: Z0.

ABSTRACT

Motivation in sports is very effective in the technical and tactical development of athletes and their success. The aim of this research is to determine the studies on sports and e-sport motivations, to group them in terms of motivation and to reveal their differences and similarities. Papers from 110 national and international articles on sports motivation and 9 papers on e-sports motivation, published during the period of 2016-2021, have been examined. The findings suggest that, 10 features related to sports motivation and 11 attributes related to e-sport motivation exist. The characteristics of sports motivation (success, self-confidence, team spirit, fun, physical fitness, competition, skill, status, competition, socialization) and e-sports motivation (entertainment, leisure time, skill, emotion, team spirit, earnings, escape from life, gaining knowledge, career, competition, success) were mostly similar. In the light of the findings, suggestions have been given for athletes and researchers.

Keywords: Motivation, Sports, E-sports, Literature Review.

Jel Codes: Z0.

¹ Bu çalışma ilk yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Motivasyon, pozitif bir etkinin en önemli parçasıdır. (Fishbach ve Woolley, 2022: 363). Sporda motivasyon, bilişsel güçlendirme ve başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme davranışıdır (Bowman vd, 2020; Maslen, vd., 2019). Motivasyon bir sporunun performansı için önemli bir bileşendir. Motivasyon tek başına bir sonuca ulaşmak için yeterli değildir. Bir sporcu atletik bir yarışmayı kazanmak için çok motive olabilir, ancak bu amaca ulaşmak için çaba göstermedikçe, bunu başarması mümkün olmayabilir. Ancak, motivasyon ve çaba yakından ilişkilidir. Bir kişi bir eylemi gerçekleştirmek için yüksek motivasyona sahipse, bunu yapmak için daha az çaba harcamak zorunda kalabilir. Tersine, birinin motivasyonu çok azsa, harcaması gereken çaba çok daha yüksek olabilir ve daha isteksiz hissedebilir (Ilieva ve Farah, 2013: 198).

Spora katılımı teşvik eden başlıca faktörler; yetenek gelişimi, yeteneğin keşfedilmesi, eğlence, fiziki ve mental uyum, sosyalleşme ve başarıdır. Spora katılım motivasyonu egzersiz, mutluluk, heyecan, beceri gelişimi (Long, 2019: 1602), ve duygu kontrolü sağlayarak kişisel rahatlamaya sağlamaktadır (Bum ve Jeon, 2016; Gill vd., 1983; White ve Duda, 1994; Kolt vd., 1999). Sporda motivasyon gücü, başarı, statü fiziksel uygunluk, yarışma, hareket ve aktif olma (Ken ve Amber, 2017), arkadaşlık alt boyutlarına ilişkin organizmayı belli bir sistemle eyleme geçiren uyarıların toplamıdır (Akman ve Can, 2019: 13; Aycan ve Yıldız, 2019; Aydoğdu vd., 2018; Babbie, 2016; Bora ve Cengiz, 2016).

E-spor'a katılım motivasyonları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucunda; e-spor'dan hoşlanma, e-spor pazarlamasının içerisinde yer alan oyun tutkusu, maddi kazanç sağlama (Cranmer vd., 2021), kariyer sahibi olma, eğlence bileşenlerinin e-spor motivasyonuna teşvik eden faktörler olduğu belirlenmiştir (Lokhman vd., 2018: 208; Mustafaoğlu vd., 2018: 120).

Ulusal ve uluslararası alan yazında, sporda motivasyon konusunda birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Fakat sporda motivasyona ve e-spor motivasyonuna teşvik eden boyutların karşılaştırılmasına yönelik bilimsel çalışmalara yer verilmediği görülmektedir. Bu çalışmada gerçekleştirilen karşılaştırmalı sistematik derlemenin amacı; ulusal ve uluslararası alanda spor motivasyonu ile e-spor motivasyonuna yönelik araştırmaların durumunu, spor ve e-spor motivasyonunun karşılaştırmalı boyutlarını açıklayarak, kapsamlı bilgi sunmaktadır. Bu kapsamda çalışmaya dahil edilen makalelerin sayıları ve oranları, araştırma yaklaşımına göre türleri, çalışılan alanları, kullanılan ölçme araçları, yapılan araştırmaların boyut ve alt boyutları takip eden bölümlerde sırasıyla yer alacaktır.

2. METODOLOJİ

Bu bölümde 2016-2021 yılları arasında spor motivasyonu ve spora katılım motivasyonu üzerine yapılan makaleler ile e-spor motivasyonu ve e-spora katılım motivasyonu üzerine yapılan makaleler incelenmiştir. Çalışma kapsamında, Academic Search Ultimate, Business Search Ultimate, Dergipark, Emerald Premier eJournal, Taylor&Francis, TR Dizin, Web Of Science veri tabanlarında (motivation* and sport*), (motivation participat* and sport*), (motivasyon* ve spor*), (participant to sport*) (spora katılım*), (motivation* and e-sport*), (motivation participat* and e-sport*), ve (motivasyon* ve e-spor*), (participant to e-sport*), (e-spora katılım*)' kelime gruplarına yönelik taramalar yapılmıştır. İlk olarak, spor motivasyonu için belirlenen kriterler kullanılarak 2016-2021 yılları arasında ulusal ve uluslararası düzeyde yayınlanan toplam 1625 makale değerlendirildikten sonra, kriterlere uygun olarak spor motivasyonunu ilgilendiren 110 makale araştırma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. E-spor motivasyonu için belirlenen kriterler kullanılarak, 2016-2021 yılları arasında ulusal ve uluslararası düzeyde yayınlanan toplam 139 tane makale değerlendirildikten sonra, kriterlere uygun olarak e-spor motivasyonunu ilgilendiren 9 tane makale araştırma kapsamına alınmıştır.

3. BULGULAR

Sistematik derlemeye alınan spor motivasyonu ile ilgili çalışmalar Tablo 1’de e-spor motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar ise Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo 1. 2016-2021 Yılları Arasında Spor Motivasyonu Üzerine Yapılan Başlıca Çalışmalar

Yıl	Yazar	Veri Toplama Aracı	Yöntem	Boyut/Alt Boyut	Çalışılan Alan
2016	Aycan ve Yıldız	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2016	Bezci	SGEYÖ-SGÖ	Nicel	Yakınlık-Tamamlayıcılık-Bağlılık	Spor
2016	Bullard	ÖMSÖ-SAÖ	Nicel	Öz Yeterlilik	Spor
2016	Ceylan vd.	ESTÖ	Nicel	Stres Atma, Uсталık, Estetik, Kendini Gerçekleştirme, Benlik, Başarı, Fiziksel Uygunluk, Rekabet, Eğlence, Zevk	Spor
2016	Dalkıran ve Aslan	SGÖ	Nicel	İçsel-Dışsal	Spor
2016	Görgüt ve Güllü	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2016	Kaygusuz vd.	SGEYÖ	Nicel	Görev-Ego-Yaşamsal Doygunluk	Spor
2016	Kelecek vd.	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama,	Spor
2016	Korkutata	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2016	Özşaker vd.	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama,	Spor
2016	Ricetti ve Chiecher	SMA	Nitel	Görev, Grup, Eğitim, Yetki	Eğitim
2016	Üstün vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2017	Aygün ve Yetim	SKGÖ	Nicel	Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk/Enerji Harcama, Takım Üyeliği/Ruhu, Yarışma, Hareket Etme/Aktif Olma	Spor
2017	Baçoğlu	BAEÇV	Nicel	Başarı-Öz Yeterlilik	Spor
2017	Çekiç ve Kurt	SGEYÖ	Nicel	Hedef Yönelimi, Başarı Stres, Gevşeme-Uyarılma, Özgüven	Spor
2017	Demirdöken vd.	BZMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal	Sosyal Bilimler

2017	Ekinci vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2017	Elmas ve Aşçı	2*2 BHE	Nicel	Uсталık-Yaklaşma, Uсталık-Kaçınma, Başarı-Yaklaşma, Başarı Kaçınma	Spor
2017	Gümüşdağ, ve Şöhret	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama,	Spor
2017	Gürer	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2017	Höfler vd.	ABÖ	Nicel	Benlik, Başarı, Rekabet	Fen ve Matematik
2017	Kaman vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2017	Kartal vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2017	Kurudirek	2*2 BHE	Nicel	Uсталık-Yaklaşma, Uсталık-Kaçınma, Başarı-Yaklaşma, Başarı Kaçınma	Spor
2017	Lamoneda ve Huertas	BEMÖ		İçsel ve Dışsal Motivasyon	Eğitim
2017	Mendez vd.	TDÖÖ	Nicel	İç Motivasyon	Psikoloji
2017	Özgün vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2017	Öztürk ve Koca	SKMÖ	Nicel	Kendine Güven, Kararlılık, Mücadele	Spor
2017	Pehlivan vd.	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2017	Sarı ve Bayazıt	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2017	Voser vd.	AF	Nitel	Durum, Takım, Fiziksel Form, Serbest Enerji, Yetenekler, Arkadaşlar, Eğlence ve Diğerleri / Durumsal	Spor
2017	Wang vd.	SYBK	Nicel	Başarı	Sosyal Bilimler
2017	Yalçın vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma,	Spor
2017	Yıldırım	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Kelecek ve Koruc	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2018	Aydoğdu vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme ve Başarıya Yaklaşma	Spor
2018	Çetinkaya ve Mutluer	SDDÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor

2018	Diehl vd.	NUPHA	Karma	Yaşam Dengesi, Fitness, Vücut İmajı, Başkaları ile Temas, Eğlence	Tıp
2018	Eri	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2018	Filiz ve Demirhan	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2018	Genç vd.	SGEYÖ	Nicel	Görev-Ego-Yaşamsal Doygunluk	Spor
2018	Gök vd.	BAEÇV	Nicel	Görev-Ego Yönelimleri-Özel ve Genel Bilişsel Boyutlar	Spor
2018	Gülbahçe vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Haslofça	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2018	Hazar vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Karademir ve Karedemir	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma,	Spor
2018	Kaya vd.	SYTÖ	Nicel	Kazanma, Başarı	Sosyal Bilimler
2018	Kerstajn ve Lupo	AF	Nicel	İçsel ve Dışsal Motivasyon	Sosyal Bilimler
2018	Kolayış vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Lassalle vd.	SMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal Motivasyon	Sosyal Bilimler
2018	Lee ve Jeong	AF	Nicel	İçsel ve Dışsal Motivasyon	Pazarlama ve Destinasyon
2018	Medrano ve Mateos	SPIPÖ	Nicel	Amaç, Hedef	Eğitim
2018	Öcal ve Sakallı	SGÖ II	Nicel	Özsaygı, Stresle Baş Etme, Hayatı Anlamlandırma, Rekabet	Spor
2018	Pašić ve Kućak	AF	Nitel	İçsel-Dışsal Motivasyon	Bilgi ve İletişim
2018a	Polat vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018b	Polat vd.	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama,	Spor
2018	Tekkurşun vd.	ESKMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor

2018	Temel	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Top vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Urfa ve Aşçı	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama,	Spor
2018	Uspuriene ve Sniras	SMÖ	Nicel	Keşfetmek için Mükemmellik İçin Çabalamak, Deneyimlemek	Spor
2018	Üstün	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2018	Vink ve Raudsepp	SÇBMÖ 2	Nicel	Mükemmeliyetçilik, Benlik, Başarı, Rekabet	Sosyal Bilimler
2019	Polat vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma,	Spor
2019	Akça	AF	Nicel	Sosyalleşme, Stres Atma, Özsaygı, Sağlıklı Olmak	Sosyal Bilimler
2019	Akman ve Can	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşam	Spor
2019	Çakaloğlu vd.	SGEYÖ-SGÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor
2019	Çepikkurt vd.	2*2 BHE, SYKAÖ	Nicel	Kazanma, Başarı	Spor
2019	Çetin ve Özman	UMMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor
2019	Dereceli	BAEÇV	Nicel	Başarı-Sorumluluk	Spor
2019	Doğru	SGEYÖ	Nicel	Görev-Ego-Yaşamsal Doygunluk	Spor
2019	Ergin vd.	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2019	Fenyves vd.	SMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal Motivasyon	Eğitim
2019	Kusana vd.	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2019	Küçükbiş ve Gül	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2019	Long	BDY	Nicel	Başarı, Fiziksel, Psikoloji, Sosyal	Ekoloji
2019	Olmuş vd.	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2019	Özsarı ve Çetin	SGEYÖ	Nicel	Görev-Ego-Yaşamsal Doygunluk	Spor
2019	Parra vd.	MMÖ	Nicel	Psikoloji, Başarı, Sosyallik, Fiziksel Sağlık	Sağlık
2019	Sukys vd.	DZÖ, SMÖ II	Nicel	Takım, Teşvik, Destek	Sosyal Bilimler

2019	Şahin ve Bastık	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2019	Tekkurşun vd.	ESKMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor
2019	Yang	AF	Nitel	Dışsal Motivasyon	Ekoloji
2019	Yang vd.	MHYÖ	Nicel	Başarı Hedef	Eğitim
2019	Yavuz ve Eroğlu	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2019	Yetiş vd.	SGÖ	Nicel	İçsel Motivasyon	
2019	Yıldız	SGÖ II	Nicel	Özsaygı, Stresle Baş Etme, Hayatı Anlamlandırma, Rekabet	Spor
2019	Yılmaz vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2020	Bayrakdaroğlu vd.	SGEYÖ-SGÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor
2020	Aoyagi vd.	YYG	Nitel	Sporun Çekiciliği; Sorumluluk ve Süreklilik Duygusu, Meydan Okuma Ruhu; İlerleme Hissi ve Fiziksel Durum. Dahil Edilen Dış Faktörler: Takım İklimi; Teşvik ve Destek, Akranların Nitelikleri; Koçluğun Politikası ve İçeriği, Uygulama İçeriği; Okul Hayatı ve Hava Olayları	Sosyal Bilimler
2020	Chang vd.	SKKM, SKM	Nicel	Kişilerarası İlişkiler, Başarı, Kariyer	Sosyal Bilimler
2020	Çetin	SGÖ II	Nicel	Özsaygı, Stresle Baş Etme, Hayatı Anlamlandırma, Rekabet	Spor
2020	Dut vd.	SGÖÇV	Nicel	İçsel-Dışsal	Spor
2020	Duyan ve Günel	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2020	Emamvırdı vd.	ESKMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor
2020	Fajardo, vd.	SMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal Motivasyon	Eğitim
2020	Gürer	SKGÖ	Nicel	İç Motivasyon, Dış Motivasyon, Motivasyonsuzluk	Sosyal Bilimler
2020	Kelecek ve Yıldırım	SGÖ	Nicel	Bilmek ve Başarmak, Uyarıcı Yaşama	Spor
2020	Lulescu.	AF	Nitel	Rekabet, Başarı, Sosyalleşme, Fiziksel Aktivite	Sosyal Bilimler
2020	Meriç ve Turay	SKGÖ	Nicel	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık	Spor
2020	Moradi vd.	SKMÖ	Nicel	Başarı, Arkadaşlık	Spor
2020	Mouloud	GÖYÖ	Nicel	Başarıya Ulaşma, Başarısızlıktan Kaçınma	Eğitim
2020	Özdemir vd.	BZMÖ	Nicel	İçsel Motivasyon	Psikoloji
2020	Şallı	UMMÖ	Nicel	Özsaygı, Tanınırlık, Kişisel Başarı, Rekabet	Spor
2020	Tekkurşun ve İlhan	ESKMÖ	Nicel	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk	Spor
2020	Ureña vd.	SMÖ	Nicel	İçsel ve Dışsal Motivasyon	Sağlık

2020	Yılmaz vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2020	Zorlu vd.	SÖBMÖ	Nicel	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma	Spor
2021	Çelenk	FAKMÖ, SYBEÖ	Nicel	Zaman Yönetimi, Takım Çalışması, İletişim, Liderlik, Sosyal ve Duygusal Hisler, Hedef	Spor
2021	Wendt vd.	AF	Nicel	Eğlence, Yaşam Kalitesi, Performans, Sosyalleşme, Tıbbi Tavsiye, Performans	Sosyal Bilimler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1 ve Tablo 2’de kullanılan veri toplama araçlarının açılımı: 2*2 BHE= Sporda 2*2 Başarı Hedefleri Envanteri, ABÖ= Akademik Benlik Ölçeği, AF= Açıklayıcı Forum (Anket),BAEÇV= Başarı Algısı Envanteri Çocuk Versiyonu, BDY= Bulanık Delphi Yöntemi, BEMÖ= Beden Eğitimi Motivasyon Ölçeği, BZMÖ= Boş Zaman Motivasyon Ölçeği, , EKMÖ= E-spor Katılım Motivasyon Ölçeği, , ESTÖ= Ekstrem Spor Tüketim Ölçeği, FAKMÖ= Fiziksel Aktivite Katılım Motivasyon Ölçeği, MHYÖ= Motivasyon ve Hedef Yönelim Ölçeği, MMÖ= Marathon Motivasyon Ölçeği, NUPHA= Beslenme ve Fiziksel Aktivite, ÖİTÖ= Öğrenmeye İlişkin Tutum Ölçeği, ÖMSÖ= Öğrenme İçin Stratejileri Ölçeği, RAÖ= Risk Algısı Ölçeği, SAÖ= Spor Anksiyete Ölçeği, SÇBMÖ 2= Sporda Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, SDDÖ= Sporda Davranışsal Düzenlemeler Ölçeği, SGEYÖ= Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği, SGÖ= Sporda Gütülenme Ölçeği, SGÖÇV= Sporda Gütülenme Ölçeği Çocuk Versiyonu, SKGÖ= Spora Katılım Gütüsü Ölçeği, SKMÖ= Spora Katılım Motivasyon Ölçeği, SMA= Sporda Motivasyonel Araçlar, SMÖ= Spor Motivasyon Ölçeği, SÖBMÖ= Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği, SPİPÖ= Sportif Performansa İlişkin Psikolojik Nitelikler, STMO= Spor Tüketim Motivasyon Ölçeği, SYBK= Spor Yeteneği Benlik Kavramı, SYTÖ= Sporda Yönlendirilmiş Tutum Ölçeği, TDÖÖ= Tutku Durumsal Öz benlik Ölçeği, UMMÖ= Kişileri Ultra Maraton Koşmaya Motive Eden Faktörler Ölçeği, YYG= Yarı Yapılandırılmış Görüşme, SYBEÖ=Sporun Yaşam Becerilerine Etkisi Ölçeği, GÖYÖ=Genel Öz Yeterlilik Ölçeği, KÖ= Küme Örneklemesi, 21. YYBÖ=21. Yüzyıl Beceri Ölçeği şeklindedir.

2016-2021 yılları arasında spor motivasyonu konusunda yapılan çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 2. 2016-2021 Yılları Arasında E-spor Motivasyonu Üzerine Yapılan Çalışmalar

No	Veri Toplama Aracı	N	Bileşenler
1	SGÖ	23	İçsel-Dışsal
2	SKGÖ	19	Beceri Gelişimi, Takım Ruhu, Eğlence, Başarı/Statü, Fiziksel Uygunluk, Yarışma, Hareket/Aktif Olma ve Arkadaşlık
3	ÖMSÖ-SAÖ	2	Öz Yeterlilik
4	ESTÖ	1	Stres Atma, Uсталık, Estetik, Kendini Gerçekleştirme, Benlik, Başarı, Fiziksel Uygunluk, Rekabet, Eğlence, Zevk
5	SGEYÖ	8	Yakınlık-Tamamlayıcılık-Bağlılık
6	SÖBMÖ	13	Güç Gösterme, Başarıya Yaklaşma,
7	BAEÇV	3	Başarı-Öz Yeterlilik
8	SKMÖ	2	Kendine Güven, Kararlılık, Mücadele
9	2*2 BHE	3	Uсталık-Yaklaşma, Uсталık-Kaçınma, Başarı-Yaklaşma, Başarı Kaçınma
10	BZMÖ	2	İçsel-Dışsal
11	SDDÖ	1	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk

12	SYTÖ	1	Kazanma, Başarı
13	ESKMÖ	4	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk
14	AF	8	Sosyalleşme, Stres Atma, Özsaygı, Sağlıklı Olmak
15	UMMÖ	2	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk
16	SGÖÇV	1	İçsel-Dışsal
17	FAKMÖ	1	Zaman Yönetimi, Takım Çalışması, İletişim, Liderlik
18	SYBEÖ	1	Sosyal ve Duygusal Hisler, Hedef
19	SMA	1	Görev, Grup, Eğitim, Yetki
20	ABÖ	1	Benlik, Başarı, Rekabet
21	TDÖÖ	1	İç Motivasyon
22	SYBK	1	Başarı
23	BEMÖ	1	İçsel ve Dışsal Motivasyon
24	SMÖ	6	Keşfetmek için 'Mükemmellik İçin Çabalamak', 'Deneyimlemek
25	NUPHA	1	Yaşam Dengesi, Fitness, Vücut İmajı, Başkaları ile Temas, Eğlence
26	SÇBMÖ 2	1	Mükemmeliyetçilik, Benlik, Başarı, Rekabet
27	SPİPÖ	1	Başarı Hedef
28	MHYÖ	1	Başarı, Fiziksel, Psikoloji, Sosyal
29	BDY	1	Psikoloji, Başarı, Sosyallik, Fiziksel Sağlık
30	MMÖ	1	İçsel-Dışsal-Motivasyonsuzluk
31	21. YYBÖ	1	Takım, Teşvik, Destek
32	YYG	1	Sporun Çekiciliği, Sorumluluk ve Süreklilik Duygusu, Meydan Okuma Ruhu, İlerleme Hissi ve Fiziksel Durum
33	GÖYÖ	1	Başarıya Ulaşma, Başarısızlıktan Kaçınma
34	KÖ	1	Kişilerarası İlişkiler, Başarı, Kariyer
TOPLAM		116	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya dahil edilen 116 adet veri toplama çalışmasında 34 adet ölçme aracı kullanılmıştır. Spor motivasyonunda en çok Spor Güdüleme Ölçeği, Spora Katılım Güdüleme Ölçeği, Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği kullanıldığı tespit edilmiştir.

2016-2021 yılları arasında e-spor motivasyonu konusunda yapılan çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 3. Spor Motivasyonu Konusunda Yapılan Çalışmalarda Kullanılan Veri Toplama Araçları

No	Veri Toplama Aracı	N	Bileşenler
1	EKMÖ	2	Taksonomik Alan, Yetkinlik, İlişkisel Benlik, Rekabet ve Başarı, Boş Zaman Değerlendirme
2	YYG	2	Eğlence, Beceri, Kariyer
3	RAÖ	1	Beceri, Duygu, Zevk
4	DÖÖ	1	Beceri, Duygu, Zevk
5	STMÖ	2	Hayattan Kaçış, Bilgi Edinme, Keyif Alma
6	AF	1	Sosyallik, Takım Duygusu, Boş Zaman Değerlendirme, Kariyer, Duygu, Kazanç
7	KMÖ	1	İçsel ve Dışsal Motivasyon
8	ÖİTÖ	1	Sosyallik, Duygu, Eğlence, Öğrenme
TOPLAM		11	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

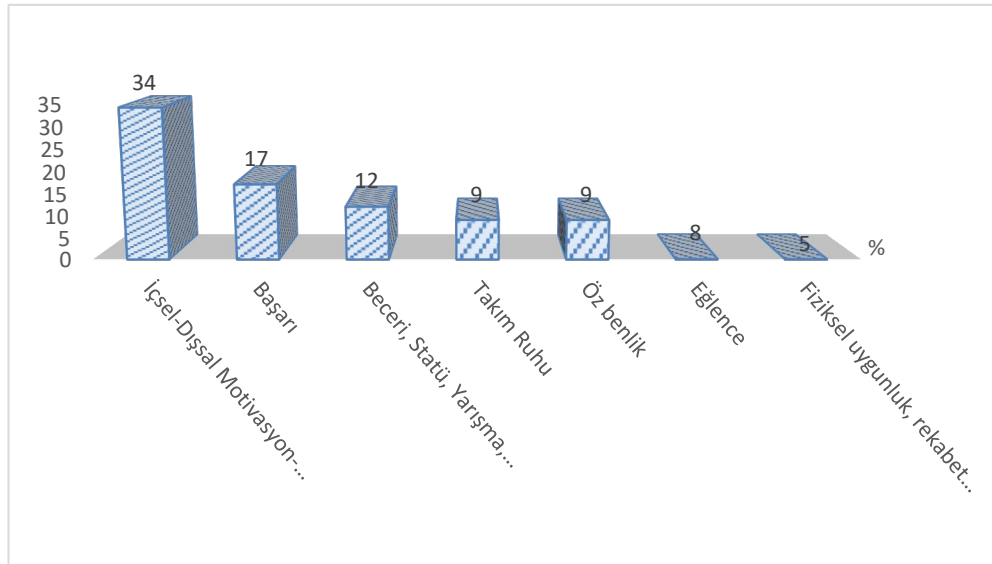
Araştırmaya dahil edilen 116 adet veri toplama çalışmasında 34 adet ölçme aracı kullanılmıştır. Spor motivasyonunda en çok Spor Güdüleme Ölçeği, Spora Katılım Güdüleme Ölçeği, Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği kullanıldığı tespit edilmiştir.

2016-2021 yılları arasında e-spor motivasyonu konusunda yapılan çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları Tablo 4'te sunulmuştur.

No	Veri Toplama Aracı	N	Bileşenler
1	EKMÖ	2	Taksonomik Alan, Yetkinlik, İlişkisel Benlik, Rekabet ve Başarı, Boş Zaman Değerlendirme
2	YYG	2	Eğlence, Beceri, Kariyer
3	RAÖ	1	Beceri, Duygu, Zevk
4	DÖÖ	1	Beceri, Duygu, Zevk
5	STMÖ	2	Hayattan Kaçış, Bilgi Edinme, Keyif Alma
6	AF	1	Sosyallik, Takım Duygusu, Boş Zaman Değerlendirme, Kariyer, Duygu, Kazanç
7	KMÖ	1	İçsel ve Dışsal Motivasyon
8	ÖİTÖ	1	Sosyallik, Duygu, Eğlence, Öğrenme
TOPLAM		11	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya dahil edilen 11 adet veri toplama çalışmasında sekiz adet ölçme aracı kullanılmıştır. E-spor motivasyonunda en çok E-spor Katılım Motivasyon Ölçeği, Yarı Yapılandırılmış Görüşme ve Spor Tüketim Motivasyon Ölçeği kullanıldığı tespit edilmiştir.

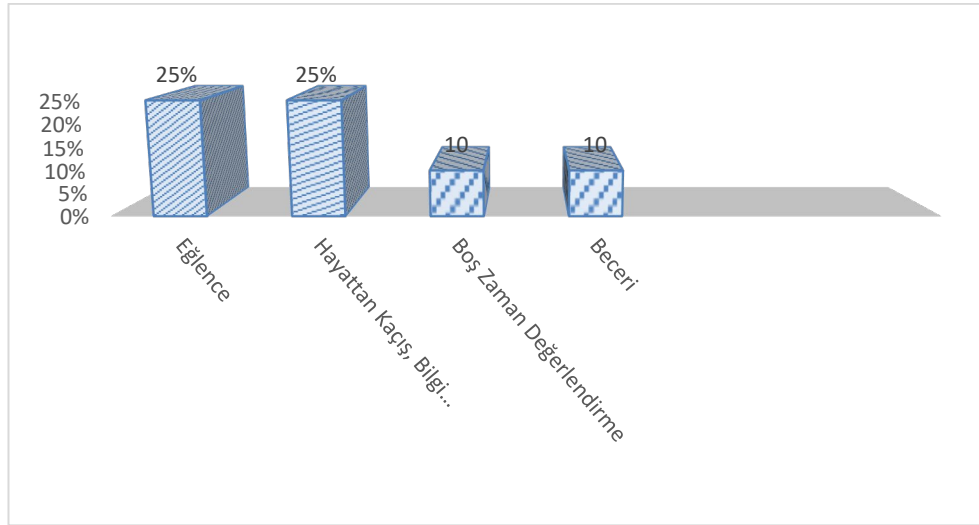


Şekil 1. 2016-2021 Yılları Arasında Yapılan Spor Motivasyonu Çalışmalarının Boyutlara Göre Dağılımı

2016-2021 yılları arasında yapılan toplam 110 makalenin boyutlarının dağılımı Şekil 1'de gösterilmiştir. Çalışmaların %34'ünde motivasyonun alt boyutlarına inilmeden bir bütün olarak içsel motivasyon, dışsal motivasyon, motivasyonsuzluk olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmaların %17'sinde başarı boyutu, %12'sinde diğer boyutlar; beceri, statü, yarışma, sosyalleşme, %9'unda takım ruhu, öz benlik boyutları, %8'inde eğlence, %5'inde fiziksel uygunluk, rekabet boyutları ve yer almaktadır.

İçsel motivasyon kişinin kendi içerisindeki hislerinin kendi istekleri tarafından uyarılma durumudur. Bu açıdan değerlendirildiğinde; başarı, takım ruhu, öz benlik, eğlence, fiziksel uygunluk, rekabet içsel motivasyonun boyutları olarak değerlendirilebilir. Dışsal motivasyon dış çevre tarafından kişinin uyarılma durumudur. Motivasyonsuzluk ise kişinin ne kendisi tarafından ne de dış çevre tarafından uyarılmadığı durumdur.



Şekil 2. 2016-2021 Yıllarında Yapılan E-spor Motivasyonu Çalışmalarının Boyutlara Göre Dağılımı

2016-2021 yılları arasında e-spor alanında yapılan toplam dokuz makalenin boyutlarının dağılımı Şekil 2'de gösterilmiştir. Çalışmaların %25'inde eğlence motivasyonu, hayattan kaçış, bilgi edinme, kariyer, rekabet, başarı, %10'unda diğer boyutlar; boş zaman değerlendirme, beceri, duygu, takım ruhu, kazanç boyutları yer almaktadır.

2016-2021 yılları arasında yapılan spor motivasyonu ve e-spor motivasyonu üzerine yapılan çalışmaların boyutlarının karşılaştırılması Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. Spor Motivasyonu ve E-Spor Motivasyonu Boyutları Karşılaştırılması

İçsel-Dışsal Motivasyon Boyutları	Spor Motivasyonu	E-Spor Motivasyonu
Başarı	Var	Var
Takım Ruhu	Var	Var
Öz benlik	Var	Yok
Eğlence	Var	Var
Fiziksel Uygunluk	Var	Yok
Rekabet	Var	Var
Duygu	Var	Var
Öğrenme	Var	Var
Kariyer	Var	Var
Kazanç (Maddi)	Yok	Var
Beceri, Statü, Yarışma, Sosyalleşme, Hayattan Kaçış, Bilgi Edinme, Rekabet	Var	Var

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5’te görüldüğü üzere, spor ve e-spor motivasyonu boyutları genel itibariyle aynı olup sadece kazanç boyutu spor motivasyonu boyutunda yer almazken öz benlik ve fiziksel uygunluk boyutları e-spor motivasyonu boyutlarında görülmemiştir.

Spor ve e-spor motivasyonu kendi içerisinde boyutlara ayrılmış olup, bu boyutlar aşağıda sunulmuştur:

Başarı Motivasyonu: Sporcunun hedefini gerçekleştirebilmek için zorluklara direnmesi, başarıya inanması, inancının davranışa dönüşmesi sürecidir. Başarılı olmak için öz benliğinde olumlu hedefe odaklanmış sporcular, hedefe odaklanmamış sporculara göre daha başarılıdır. Bu yüzden başarı motivasyonu psikolojik ve davranışa dönen bir süreçtir (Li vd., 2020; Marianna ve Ágoston, 2019; Wilson vd., 2019).

Takım Ruhu: Spor motivasyonunda takım ruhu yaratılması en önemli ve en zor olan işlevlerden birisidir (Aoyagi vd., 2020). Takım ruhu oluşan bir ekipte başarılı olma durumunun varlığı varken, takım ruhu eksikliği olan ekipte başarıdan söz edilmesi mümkün değildir. Ekip içerisinde oluşan iletişimin iyi yönde olması her bir sporcu için iyi bir sporcu olma yolunda, kariyer açısından önemlidir (Halldorsson, 2019: 63).

Öz benlik: Spor motivasyonun bir alt boyutu olan öz benlik spor psikolojisi içinde yer almaktadır. Sporcunun öz benlik geliştirmesi sporcuyla şampiyonluğa götüren önemli bir adımdır. Sporcunun öz benlik geliştirmesi beceri ve yetenek alanında bir kriterdir (Singh, 2018: 17-21). Sporcunun konsantrasyon sağlamasında, kaygı seviyesini azaltmada ve içsel güven oluşturmada öz benlik önemlidir (Amado vd., 2019: 245).

Eğlence: Sporun insanların heyecan sağlayarak günlük yaşamın gerginliğini hafifletmesine izin verdiğini öne süren boyut eğlence boyutudur. Eğlencenin katılım ve aracılı spor tüketimi (izleyici olmak) üzerinde güçlü bir etkisi vardır (Kim ve Mao, 2019).

Fiziksel Uygunluk: Her spor dalının kendine özgü bir hareket biçimi vardır. Yürüme, atlama, koşma, sürünme, yakalama, diğer temel hareketler spor dallarının biçimini oluşturmaktadır. Sporcunun fiziksel ve entelektüel anatomisi göz önünde bulundurularak, öğrenme yeterliliği geliştirilmelidir (Zen, 2020: 283).

Rekabet: Sporda performansı yükselten, diğer sporcunun önüne geçmeyi sağlayan ve takımlar arasındaki müsabakalara canlılık ivmesi katan boyuttur (Hong, vd., 2016). Rekabet, sporcunun kaygısını azaltan ve takım başarısı için gerekli olan bir boyut olarak da görülmektedir (Clancy vd., 2016; Van de Pol vd., 2015).

Duygu: Sporcunun yaşamış olduğu kaygı, stres, heyecan, üzüntü, sevinç gibi durumlar duygu boyutunun alt kollarıdır. Bu duyguların yönetilmesi gereklidir (Mayer, vd., 2016: 295; Yanar vd., 2017: 70). Spor organizasyonlarında sporcunun olumlu bir duygusal ve sosyal iklim oluşturmaya gereklidir. Bu iklim hem sporcunun kendisi için hem de takım ruhu için gereklidir (Tur ve Ribeiro-Soriano, 2020).

Öğrenme: Sporcunun akademik performansını etkileyen bir boyuttur. Öğrenme boyutu içsel bir motivasyon boyutu olup, sporcunun bireysel olarak gelişimini destekleyen bir süreçtir (Chiang ve Yang, 2017: 558). Teknik seviye ve öğretim kalitesi üzerinden öğrenme boyutunun sonuçları değerlendirilebilir (Liu ve Litowsk, 2021).

Kariyer: Bireyin belirlemiş olduğu amaçları doğrultusunda bu amaçlara ulaşma derecesi kariyerdir. Sporcunun da spor hayatında gelmek istediği nokta için yaptığı tüm çalışmalarını spor kariyerini oluşturmaktadır. Bu durum içsel motivasyon sağlamaktadır. Bilgili, sağlıklı, kendi deneyimlerinden faydalanarak öz disiplin sağlayan sporcular iyi bir kariyer elde ederler (Bingöl ve Gündoğdu, 2020: 246; Cece, vd, 2019).

Kazanç: Dışsal motivasyon türlerinden biri olan kazanç boyutu maddi ve kişisel kazanç olmak üzere iki bölümde değerlendirilebilir (Özdenk, 2018: 83) Sporunun sporda maddi bir kazanç sağlayabilmesi için lisanslı olması gerekmektedir. Kişisel kazanç ise, sporunun başarılı deneyimlerinin toplamı, onun ne kadar iyi bir sporcu olduğunun göstergesi olup kişisel kazanç olarak değerlendirilebilir (Nazlı ve Yağmur, 2021).

Diğer: Beceri, sporunun bir işi başarma, gerektiği gibi davranma durumudur. Statü, sporunun sahip olduğu durumdur. Yarışma, sporunun girdiği her müsabakadır. Sosyalleşme, sporunun takım ruhu içerisinde o gruba aidiyet duygusu hissederek, bir bütün olarak davranmasıdır. Hayattan kaçış durumu, sporcuların gündelik hayatın zorunluluklarından kaçarak, kendilerini rahatlatma, gevşeme için yapılan spor türüdür. Bilgi edinme, sporunun kendi alanı konusundaki öğrenme ve bu öğrendiklerini eyleme dönüştürebilmesidir. Rekabet, sporunun bireysel veya takım olarak kazanma içgüdüğü ile hareket etmesidir (Nazlı ve Yağmur, 2021; Parry, 2019: 4).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, 2016-2021 yılları arasında ulusal ve uluslararası spor motivasyonu ve e-spor motivasyonu ile ilgili yayımlanmış makalelerin, anahtar kelimeler ile belirli veri tabanları üzerinden taranarak araştırmaların özelliklerini inceleyerek benzerlik ve farklılıklarını göstermek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kriterlerine uygun olan 119 araştırma belirlenerek sınıflandırılmıştır.

Kullanılan araştırma yöntemleri olarak 119 tane araştırmanın 110 tanesi nicel, 8 tanesi nitel, 1 tanesinin karma araştırma olduğu görülmektedir. Tüm araştırmalar değerlendirildiğinde, %92'sinde nicel, %6,76'sında nitel, %1,24'ünde karma yöntem kullanılmıştır. Bu bulgulara göre araştırmalarda nicel yaklaşımın hâkim olduğunu görülmektedir. Spor motivasyonu üzerine yapılan çalışmaların yer aldığı sosyal alanlarda nicel yaklaşım nitel yaklaşıma göre daha fazla kullanılmaktadır. Nicel yaklaşım; araştırmacının pozitivist yaklaşıma dayalı araştırmacının kendi görüşlerinden bağımsız olarak yanlılıktan uzak, nesnel, örneklemeden evrene genelleyebilir sonuçlar elde eden bir yaklaşımdır. (Büyüköztürk vd., 2016, Elmas vd., 2018).

Araştırmada veri toplama araçların çoğunda konunun spor motivasyonu olmasına rağmen farklı ölçeklerin kullanılması araştırmaların geçerlik ve güvenilirliği ile ilgili sorunlara neden olabilir. Bir ölçeğin her duruma uyarlanabileceği ve her durumda uygulanabileceği varsayılmamalıdır (Meadows, 2003).

Yapılan taramalar sonucunda bu araştırmaya toplam 119 makale dâhil edilmiştir. 2016-2021 yıllarında analize dâhil edilen ulusal ve uluslararası 119 araştırmada en çok kullanılan motivasyon yaklaşımı içsel, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk boyutlarıdır. Spor motivasyonunda ilk üç boyut içerisinde; başarı, 'beceri, statü, yarışma, sosyalleşme', 'takım ruhu, öz benlik' yer alırken, e-spor motivasyonunda ilk üç boyut; eğlence, 'hayattan kaçış, bilgi edinme, kariyer, rekabet, başarı' ve beceri olarak yer almıştır.

Bu araştırmada bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. İlk olarak bu araştırma sadece 2016-2021 yıllarında yapılan ulusal ve uluslararası araştırmaları kapsamaktadır. Ayrıca spor ve e-spor motivasyon konusu sosyal bilimler alanı ile sınırlandırılmıştır. Bu araştırmaya tezler, kitaplar, kongre bildirisi olarak yayımlanan araştırmalar dahil edilmemiştir. İleride yapılacak olan araştırmalarda yöntem bölümü daha detaylı sunulabilir. Veri toplama araçları uygun şekilde kullanılabilir. Spor ve e-spor motivasyonu konusunda diğer alanlarda araştırmalar yapılabilir. Spor ve e-spor motivasyonu konusunda tezler, kitaplar ve bildirilerin dahil edildiği araştırmalar incelenebilir.

KAYNAKÇA

1. Sporda GÜdülenme Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 6(3), ss. 12-21.
2. Amado, D., Maestre, M., Montero-Carretero, C., Sánchez-Miguel, P. A., & Cervelló, E. (2019), Associations Between Self-Determined Motivation, Team Potency, And Self-Talk In Team Sports. *Journal of Human Kinetics*, 70(1), ss. 245-259.
3. Aoyagi, K., Ishii, K., Shibata, A., Arai, H., Fukamachi, H., & Oka, K. (2020). A Qualitative Investigation Of The Factors Perceived To Influence Student Motivation For School-Based Extracurricular Sports Participation In Japan. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 624-637.
4. Aycan, A., Yıldız, K. (2019), 11-14 Yaş Grubu Öğrencilerin Spora Katılım Motivasyonlarının Cinsiyetleri Açısından İncelenmesi, *International Journal Of Social Science Research*, 5(2), ss.1-9.
5. Aydoğdu, C., Şahan, A., & Erdem, K. A. (2018), Genç Tenisçilerde Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeyinin Müsabaka Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), ss. 655-666.
6. Aygün, M. ve Yetim, A. A. (2017), Türkiye’de Buz Hokeyi Sporcularının Eğitim Düzeylerine Göre Spora Katılım GÜdülelerinin İncelenmesi, *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), ss. 27-33.
7. Babbie E., (2016), Biological Maturity On The Perception Of Coaching Behaviors In Young Male Football Players. *Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi The Practice Of Social Research (14th Ed.)*, Boston, MA: Cengage Learning., 2(1), ss. 29-35.
8. Bezci, S. (2016), Investigating The Relationship Between The PerceptionsOf Taekwondo Athletes Towards Coach-Athlete Relationship, Task And Ego Orientation In Sports, And Motivation In Sports, *International Journal Of Environmental And Science Education*, 11(15), ss. 8436-8447.
9. Bingöl, H., Gündoğdu, C. (2020), Sporda Kariyer Planlamasının Önemi, *Sporda Yeni Akademik Çalışmalar-6*, ss. 119.
10. Bora, M. V., Cengiz, R., (2016), The Effect Of Communication Between Student Athletes And Physical Education Teachers On Competition Success And Motivation, *SHS Web Of Conference*, 31, 010116.
11. Bowman-Smart, H., Savulescu, J. (2020), The Ethics of Motivational Neuro-Doping in Sport: Praiseworthiness and Prizeworthiness, *Journal: Neuroethics*, (S2), ss. 205-215.
12. Bullard, J. B., (2016), Academic Motivation, Learning Strategies, And Sports Anxiety Of First-Year Student–Athletes, *Journal For The Study Of Sports And Athletes İn Education*, 10(2), ss. 99-108.
13. Bum, CH., Jeon, IK., (2016), Relationships Among Fun, Self-Esteem, And Happiness Of Tennis Players, *Social Behavior & Personality*, 44 (10), ss.1619-1635.
14. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (2. Basım)*, Ankara: Pegem Akademi.
15. Cece, V., Lienhart, N., Nicaise, V., Guillet-Descas, E., & Martinet, G. (2019), Longitudinal Sport Motivation Among Young Athletes in Intensive Training Settings: The Role Of Basic Psychological Needs Satisfaction and Thwarting in The Profiles of Motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 40(4), ss. 186-195.
16. Ceylan, M., Altıparmak, E., & Akçakoyun, F. (2016), The Analysis of The Relationship Between Personality Traits Of Extreme Athletes and Sports Consumption Motives. *Journal of Human Sciences*, 13(1), ss. 1745-1754.
17. Chiang, T. H., ve Yang, S. J. (2017), Investigating The Motivation Between Ubiquitous Learning Strategy and Gender for Basketball Sport Literacy. In 2017 6th IIAI International Congress On Advanced Applied Informatics (IIAI-AAI), ss. 556-559), IEEE.

18. Clancy, R. B., Herring, M. P., MacIntyre, T. E., & Campbell, M. J. (2016), A Review of Competitive Sport Motivation Research. *Psychology of Sport and Exercise*, 27, ss. 232-242.
19. Cranmer, E. E., Han, D. I. D., Van Gisbergen, M., & Jung, T. (2021), Esports Matrix: Structuring The Esports Research Agenda, *Computers in Human Behavior*, 117, 106671.
20. Çelenk, Ç. (2021), Motivation Affects Sports and Life Skills in Physical Disabled People. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE3), ss. 1161.
21. Dalkıran, O., Aslan, C. S. (2016), Üniversiteli Sporcuların Spora Güdülenme Nedenlerinin İncelenmesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(17), ss. 424-432.
22. Dwyer, B., Drayer, J., & Shapiro, S. (2019), To Play or not To Play? An Analysis of Dispositions, Gambling, and Daily Fantasy Sport., *Journal of Sport Management*, 33(3), ss. 174-188.
23. Elmas, S., Açıkgöz, S., & Aşçı, F. H. (2018), Sporda Sosyal Alanlarda Yapılan Lisansüstü Tezlerde Araştırma Paradigmalarının İncelenmesi, *Spor Bilimleri Dergisi*, 29(2), ss. 53-66.
24. Fishbach, A., Woolley, K., (2022), The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, ss. 339-363.
25. Gill, D.L. Gross, J. B., & Huddleston, S., (1983), "Participation Motivation in Young Sports", *International Journal of Sport Psychology*, Cilt.14, ss. 1-14.
26. Görgüt, İ., Güllü, M. (2016), Examination of Primary School Handball Player's Reasons For Starting Sport and Life Satisfactions, *International Online Journal Of Educational Sciences*, 8(3), ss. 83-96.
27. Gül, M., Gül, O., & Uzun, R. (2019), Motivation Scale for E-Sports, Validity and Reliability Study (PMSES), *Türk Spor ve Egzersiz Dergisi*, 21(2), ss.281-294.
28. Gülmez, S. B., (2021), Sosyal Bilimlerde Makale Yazımı Üzerine, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (42), ss. 169-180.
29. Halldorsson, V., (2019), Team Spirit in Football: An Analysis of Players Symbolic Communication in A Match Between Argentina And Iceland At The Mens 2018 World Cup. *Arctic & Antarctic: International Journal of Circumpolar Sociocultural Issues*, 12(12), ss. 45-68.
30. Hamari, J., Sjöblom, M. (2017), What is E-sports And Why Do People Watch It? *Internet Research*, 27(2), ss. 211-232.
31. Himmelstein, D., Liu, Y., & Shapiro, J.L. (2017), An Exploration of Mental Skills Among Competitive League of Legend Players, *Int. J. Gaming Comput. Mediat. Simulations*, 9, ss. 1-21.
32. Hong, J. C., Hwang, M. Y., Liu, Y. T., Lin, P. H., & Chen, Y. L., (2016), The Role of Pre-Game Learning Attitude in The Prediction To Competitive Anxiety, Perceived Utility of Pre-Game Learning of Game, and Gameplay Interest, *Interactive Learning Environments*, 24(1), ss. 239- 251.
33. Ilieva, I. P., Farah, M. J. (2013), Enhancement Stimulants: Perceived Motivational and Cognitive Advantages, *Frontiers in neuroscience*, 7, ss. 198.
34. Kaygusuz, Ş., Körmükçü, Y., & Adalı, H. (2016), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaşam Doyum Durumları ile Sporda Görev ve Ego Yönelimi Durumlarının Bazı Değişkenler Tarafından İncelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4(3), ss. 65-72.
35. Kelecek, S., Koruç, Z. (2018), Futbolcuların Güdusel Yönelim ve Spora Bağlılık Düzeylerinin Sporcu Tükenmişliğini Belirlemedeki Rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 3(2).
36. Ken R.L., Amber M., (2017), High School Females Emotions, Self-Efficacy, and Attributions During Soccer and Fitness Testing in Physical Education, *The Physical Educator*, 74, ss. 269-290.

37. Kim, M.J., Mao, L.L. (2019), Sport Consumers Motivation for Live Attendance and Mediated Sports Consumption: A Qualitative Analysis, *Sport in Society*, 24, ss. 515-533.
38. Kolt, G. S., Kirkby, R. J., Bar-Eli, M., Blumenstein, B., Chadha, N. K., Liu, J., & Kerr, G. (1999), A Cross-Cultural Investigation of Reasons for Participation in Gymnastics. *International Journal of Sport Psychology*, 30(3), ss. 381-398.
39. Li, M., Li, W., Kim, J., Xiang, P., Xin, F., & Tang, Y. (2020). A Conceptual Model of Perceived Motor Skill Competence, Successful Practice Trials, and Motor Skill Performance in Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 40(4), ss. 635-641.
40. Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L. E., Shi, J., & Wang, M. O. (2015), Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), ss. 250-271.
41. Liu, T., Litowski, M., (2021), Sports Gamification: Evaluationo of Its Impact on Learning Motivation And Performance in Higher Education, *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 18(3), ss. 1267.
42. Lokhman, N., Karashchuk, . & O., Kornilova, O.V. (2018), Analysis of Esports As A Commercial Activity. *Problems and Perspectives in Management*, 16, ss. 207-213.
43. Long, M. (2019), Key Factors of Students' Participating in Ecology Sports Motivation, *Ekoloji Dergisi*, 28 (107), ss. 1599-1603.
44. Lulescu, M. (2020), Motivation and Sport: Individual and Organisational Challenges. *Romanian Review of Social Sciences*, 10(18), ss. 16-29.
45. Marianna, M., Ágoston, N. (2019), Study Succes As A Function of Out-of-School
46. Sports Activities (Based on Okm 2016 Database). *Studia Universitatis Babeş-Bolyai, Educatio Artis Gymnasticae*, 64(2).
47. Maslen, H., Savulescu, J., & Hunt, C. (2019), Praiseworthiness and Motivational Enhancement: 'No Pain, No Praise'?. *Australasian Journal of Philosophy*.
48. Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016), The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates, *Emot. Rev.* 8, ss. 290–300.
49. Meadows, K., A. (2003), So You Want To Do Research? 5: Questionnaire Design. *British Journal of Community Nursing*, 8(12), ss. 562-570.
50. Meriç, S., Turay, Ö. (2020), Tekerlekli Sandalye Basketbolcularının Spora Katılım Motivasyonu ile Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (48), ss. 433-450.
51. Moradi, J., Bahrami, A., & Dana, A. (2020), Motivation for Participation in Sports Based on Athletes in Team and Individual Sports, *Physical Culture and Sport. Studies And Research*, 85, ss. 14-21.
52. Mouloud, K., Nawal, K. (2020), Sport Achievement Motivation in Youth Football Players, *VIREF Revista De Educación Física*, 9 (1), ss. 1-47.
53. Mustafaoğlu, R., Zirek, E., & Yasacı, Z. (2018), E-Spor Oyuncularının Demografik Özellikleri, Oyun Oynama Süreleri ve Başarılarını Etkileyen Faktörler, *Bağımlılık Dergisi*, 19(4), ss. 115-122.
54. Nazlı, R. S., Yağmur, F. (2021), Sporun Yeni Yüzü: E-Sporcuların E-Spora Yönelik Düşünceleri. *Injocmer International Journal of Communication and Media Research*, 1(2), ss. 108-119.
55. Öz, N. D., Üstün, F. (2019), E-Spor Katılım Motivasyonu Ölçeği'nin (Ekmö) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 115-125.
56. Özdemir, A. S., Durhan, T. A., & Karaküçük, S. (2020), İçsel Boş Zaman Motivasyon Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(24), ss. 2838-2855.
57. Özdenk, S., (2018), Spor Bilimlerinde Akademik Araştırmalar, *Beden Eğitimi ve Spor, Faydaları, Önemi ve Sınıflandırılması, Physical Education and Sports, Benefits, Important and Classification. Spor Bilimlerinde Akademik Araştırmalar*.

58. Parry, J., (2019), E-sports are not Sports, *Sport, Ethics and Philosophy*, 13:1, ss. 3-18, DOI: 10.1080/17511321.2018.1489419
59. Saleh, H. H., Nsaif, W. S., & Rashied, L. T., (2018), Are An Electronic Sports Phenomena Will Become A Sport For The Future? Some of Opportunities and Risks in The First International Scientific Conference, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Diyala University.
60. Seo, Y., Jung, S. U., (2016), Beyond Solitary Play in Computer Games: The Social Practices of Esports, *Journal of Consumer Culture*, 16(3), ss. 635-655.
61. Singh, R., (2018), A Study of Self-Efficacy, Sports Achievement Motivation in Players: A Case Study Of Football/Soccer Players, *Journal of Physical Education & Sports Sciences*(13) 3, ss. 17-25.
62. Şallı, A. O. (2020), Rekreatif Koşucuların Motivasyon Boyutları ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(1), ss. 9-17.
63. Tekkurşun-Demir, G., İlhan, L. (2020), Engelli Sporcularda Spora Katılım Motivasyonu, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 21(1), ss. 49-69.
64. Tur, Porcar, A., Ribeiro-Soriano, D., (2020), The Role of Emotions and Motivations in Sport Organizations, *Frontiers in Psychology*, 11.
65. Ureña Lopera, C., Chinchilla-Minguet, J. L., &Castillo-Rodriguez, A. (2020), Relationship Between Motivation And Situational Flow In U16 Soccer Players In Basal And Precompetitive State. *RETOS-Neuvas Tendencias En Educacion Fisica, Deporte Y Recreacion*, (37), ss. 480-485.
66. Van De Pol, P. K., Kavussanu, & M., Kompier, M. (2015), Autonomy Support and Motivational Responses Across Training and Competition in Individual and Team Sports, *Journal of Applied Social Psychology*, 45(12), ss. 697-710.
67. Wendt, A., Ricardo, L. I. C., Costa, C. D. S., Costa, F. D. S., Flores, T. R., Neves, R. G., & Mielke, G. I. (2021), Motivation for Participation in Sports Among Brazilian Adults: National Household Sample Survey-2015, *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, ss. 3535-3542.
68. White, A. S., Duda, L. J., (1994), The Relationship Of Gender, Level of Sport Involvement, and Participation Motivation To Task and Ego Orientation, *International Journal of Sport Psychology*, 25, ss. 40-4.
69. Wilson, S.G., Wilson, M.J., & Baker, J. (2019), Parental Sport Achievement and The Development of Athlete Expertise, *European Journal of Sport Science*, 19, ss. 661- 670.
70. Yanar, Ş., Kırandı, Ö., &Çimen, K. (2017), Tenisçilerde Başarı Motivasyonu ile Optimal Performans Duygu Durumu İlişkisinin İncelenmesi, *Spor Eğitim Dergisi*, 1(1), ss. 69-75.
71. Yılmaz, T., Yiğit, Ş., Dalbudak, İ. &Acar, E. (2020), Investigation Of University Students' Self-Efficacy And Sport Specific Success Motivation Levels, *Electronic Turkish Studies*, 15(3), ss. 2115-2126.
72. Zen, Z. (2020), Effect Of The Teaching Games for Understanding (Tgfu) Method in Improving Students' Motivation and Physical Fitness. In 1st International Conference of Physical Education (ICPE 2019) ss. 280-285.
73. Zorlu, E., Gözde, D., Yıldız, A. B., & Yılmaz, B. (2020), Atletizm Branşındaki Sporcuların Kişilik Özelliklerinin Başarı Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi, *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), ss. 24-35.

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞ TATMİNİ ALGISININ İNCELENMESİNE YÖNELİK İSPARTA İLİNDE YAPILAN BİR ÇALIŞMA¹

A STUDY CONDUCTED IN İSPARTA PROVINCE TO EXAMINE THE PERCEPTION OF JOB ESTIMATION IN PRESCHOOL TEACHERS

Ejder ÇAKIR*, Mustafa ÖZTÜRK **

* Müdür, Millî Eğitim Bakanlığı, ejdercakir3232@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5125-6442>

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

ÖZ

Bu çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmini algılarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Isparta il merkezi ve ilçelerde yer alan okullarda görev yapmakta olan 292 okul öncesi öğretmen çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Veriler SPSS 22.0 tarama programı ile toplanmıştır. Araştırma sonucuna göre elde edilen bulgular ise şu şekildedir. Erkek bireylerin kadın bireylere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, 18-24 yaş arası bireylerin diğer bireylere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, Bekâr bireylerin evli olan bireylere oranla iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu, Kıdem durumları düşük olan bireylerin kıdem durumları yüksek olan bireylere oranla iş tatmin düzeylerinde düşük olduğu gibi sonuçlara varılmıştır. Ayrıca, okul öncesi öğretmenlerine iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi konusu kapsamında bazı sorular soruldu ve bu sorulara karşılık vermiş olduğu cevaplara göre iş tatmin düzeyleri incelendi. Buna göre okul öncesi öğretmenlerinin sorulan sorulara karşılık olarak çoğunun "memnunum" yanıtını verdikleri görüldü.

Anahtar Kelimeler: Okul öncesi öğretmenler, iş tatmini, yaş, medeni durum, cinsiyet ve kıdem.

Jel Kodları: I23.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to investigate the job satisfaction perceptions of preschool teachers. For this purpose, 292 pre-school teachers working in schools located in the city center and districts of Isparta were included in the study. Quantitative research method and survey technique were used in the research. Data were collected with the SPSS 22.0 scanning program. The findings obtained according to the results of the research are as follows. Male individuals have lower job satisfaction levels compared to female individuals, Individuals between the ages of 18-24 have lower job satisfaction levels compared to other individuals, single individuals have lower job satisfaction levels compared to married individuals, it has been concluded that individuals with low seniority status have lower job satisfaction levels compared to individuals with higher seniority status. In addition, some questions were asked to preschool teachers within the scope of the evolution of job satisfaction levels and their job satisfaction levels were examined according to the answers they

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Mustafa Öztürk danışmanlığında yürütülen ve 24.10.2022 tarihinde kabul edilen, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programında "Okul Öncesi Öğretmenlerinde İş Tatmini Algısının İncelenmesine Yönelik Isparta İlinde Yapılan Bir Çalışma" konulu tez çalışmasından türetilmiştir.

gave to these questions. According to this, it was seen that most of preschool teachers gave the answer "I'm satisfied" in response to the questions asked.

Keywords: *Preschool teachers, job satisfaction, age, marital status, gender and seniority.*

Jel Codes: *I23.*

1. GİRİŞ

İşe ve işyerine bağlı olmak işverene, işyerine ve çalışma arkadaşlarına aidiyet hissi ile yaklaşmak günümüzde işverenlerin belki de aradıkları en önemli çalışan özelliklerinden birisidir. Çalışanların işyerinde mutlu olması güçlü aidiyet duygusuna sahip olması, verimini, motivasyonunu artıracak personel devir hızını ve iş kazaları gibi olumsuz olgular da azaltacaktır.

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda en önemli öge kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmen, “resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların veya gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimse” şeklinde tanımlanabilir (Duman, 1991). Bunun yanı sıra bazılarında göre kolay bir meslek olarak görünse de eğitim, emek ve de uzun yıllar boyunca hayat vadedilen bir meslektir.

Bu çalışmada, amacı kaliteli ve iyi eğitim almış iyi insan ve iyi yurttaş yetiştirmek olan okullarda 2021-2022 eğitim öğretim yılında Isparta ili ve ilçelerinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumunun tespiti, düzeyi ve bu iş doyumunun farklı değişkenlere göre incelenerek değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

2. OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışmanın bu kısmında okul öncesi öğretmenlerin çalışma koşulları, görevleri ve okul öncesi öğretmenlik mesleği hakkında bilgilere yer verilecektir.

2.1. Okul Öncesi Öğretmenler

Öğretmenlik, değişik meslek grupları içinde, kendisinden en çok görev ve sorumluluk üstlenmesi ve yerine getirmesi beklenen mesleklerden biridir. Öğretmenlik mesleği; adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Okul öncesi dönemde çocuğun ilk öğrendiği şeyler olduğu düşünüldüğünde kazanılan davranışların kalıcı olmasına katkı sağlayan okul öncesi öğretmenleri bu eğitim süreci için çok önemli kişilerdir. Çünkü ilk öğrenilen şeylerin iyi, güzel ve doğru şeyler olması hem çocuk hem de toplum için büyük değer taşımaktadır (Uşun ve Cömert, 2003: 126-127).

Okul öncesi öğretmenlerinin hem kişilik özellikleri hem de mesleki anlamdaki yeterliliği oldukça önemsenmektedir. Farklı yetiştirme koşullarından gelen çocuklarla bir arada olan öğretmen birçok karmaşık problemle karşılaşmaktadır. Bu süreçte probleme yönelik doğru çözüm yollarının bulunabilmesi için mesleki donanım kadar bazı kişisel niteliklere sahip olması da gerekmektedir. Öğretmenin kişisel özellikleri öğrencilerin tutumları üzerinde etkili olan bir faktör olarak belirtilmektedir (Başaran, 2004).

Çağdaş eğitim anlayışına göre yaratıcı bireyler yetiştirmek esastır. Öğretmenlerin yaratıcılığı etkileyebilecek olumlu tavırları; çocukların kendilerindeki yaratıcılığı fark etmelerini sağlama, etkinlikleri olabildiğince yaratıcı hale getirme, çocukları etkinliklere katılmada

cesaretlendirme, özgür düşünmeyi hedefleme olarak sıralanabilir (Güven ve Dibek, 2006: 350).

Özetle okul öncesi öğretmenleri çocukların her alanda donanımlı olarak yetişmesinde önemli bir etken olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin nitelikli, farklı düşünen, öz-yeterlik inancı yüksek, pedagojik bilgisi yeterli ve öğrenme-öğretme ortamını etkili kullanması geleceğimiz emanet edeceğimiz çocuklara en iyi şekilde katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda okul öncesi öğretmenlerinin önemi daha iyi anlaşılacaktır.

2.1.1. Okul Öncesi Öğretmenlerin Görevleri

Okul öncesi eğitimde görevli bir öğretmen, bilgi ve becerileri öğrencilerine aktaracak yeterliliğe sahip olmalıdır. Çünkü öğrenci ile sürekli olarak etkileşim içinde bulunacak olan öğretmen, öğrencide işlenen konunun (dersin), okulun ve Milli Eğitimin amaçları yönünde olumlu davranış değişikliklerinden sorumludur (Sözer, 2008: 106).

Okul öncesi eğitim kurumunda görev yapan öğretmen çocuklarla içten ve samimi ilişkiler kurar ve çocukların konuşmalarını dinler. Çocukların sorularını içtenlikle ve dili doğru bir şekilde kullanarak cevaplar. Çocuklara dili kullanma ve kendini ifade etme konularında örnek olur. Bundan sonraki bölümde okul öncesi öğretmenlerin çalışma koşullarına değinilecektir.

2.1.2. Okul Öncesi Öğretmenlerin Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları bakımından öğretmenliğin bazı mesleklere göre daha çok tercih edildiği görülmektedir. Özellikle ikili öğretim yapan okullarda öğretmenlerin yarım günü boş geçmektedir. Bu durum daha çok kadınlar tarafından öğretmenlik mesleğinin tercih edilmesine neden olmaktadır. Bunun yanında diğer devlet memurlarına göre öğretmenlerin tatil sürelerinin daha uzun olması da bu mesleği tercih etmelerine neden olmaktadır. Çalışmanın devamında okul öncesi öğretmenlerinde istihdam konusuna yer verilecektir.

2.1.2.1. İstihdam

Öğretmenlik mesleğine yeni başlangıç yapacak olan aday öğretmenler atanmalarında esas alınmak üzere toplam 40 tercih de bulunurken, Türkiye'nin her yerinde görev alacaklarını belirten adaylar, öğretmen ihtiyacı doğrultusunda çeşitli bölgelere öğretmen olarak atanmaktadır. Ancak bu atama işlemi sırasında şöyle bir handicap bulunmaktadır. KPSS sonuçlarına göre öğretmen tercihlerini kabul eden MEB öğretmen adaylarının tercihlerine göre atama yapmaktadır. Doğal olarak da KPSS'de yüksek puan almış olan öğretmenler Türkiye'de daha gelişmiş, kısmen barınma imkânı daha elverişli olan yerleri tercih etmektedirler. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerine daha düşük puanlarla ataması yapılmış olan öğretmenler bir an önce buradan kurtulmanın planlarını yapmaktadırlar. Bunun kamuoyu tarafından sıkça dile getirilen ve bilinen başvuru yolları ise evlenme, rapor alma, yakınları için hastalıktan dolayı bakmakla yükümlü raporu alma vb. şeklinde olmaktadır. Tabii ki bu durum neticesinde o bölgenin öğrencileri bu durumdan dolayı mağdur olmaktadır.

Ülkemizde eğitim-öğretim hizmetlerini en iyi şekilde yürütmekte olan öğretmenlerimizin bu sorunları hiçbir şekilde çözülememektedir. Bu sorunların temelinde ise maddi sıkıntı ve toplumdaki layık olduğu statüye kavuşmamak gelmektedir.

2.1.2.2. Çalışma Saatleri

Okul öncesi eğitim kurumlarında öğretmenlerin çalışma saatleri, MEB Öğretmen ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar ile Okul Öncesi Eğitim Programına uygun olarak; tam gün eğitimde bir günde en çok 9, haftada 42 çalışma saati süresini, ikili ve

yarım gün eğitimde ise bir günde 6, haftada 30 çalışma saati süresini geçmeyecek şekilde okul yönetimince düzenlenir (URL 1, 2023).

Okul öncesi öğretmenlerinin aylık karşılığı okutmak zorunda oldukları ders saati dışında ilgili mevzuatına göre fiilen okuttukları her ders saati zorunlu ek ders görevi sayılır. Ancak, bu şekilde verilecek ek ders görevi haftada, okul öncesi öğretmenlerinden anaokulları ile kız teknik öğretim okul ve kurumları bünyesindeki uygulama sınıflarında görevli olanlar için bir sınıfta bir öğretmenle tam gün eğitim yapılması şartına bağlı olarak 24 saati, diğer ana sınıflarında görevli öğretmenler ile sınıf ve okuma yazma kurs öğretmenleri için 12 saati geçemez (URL 2, 2023).

3. İŞ TATMİNİ OLGUSU

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek ve geçimlerini sağlayabilmek için gelir sağlamak zorundadırlar. Bir gelir sahibi olabilmek için de çalışıp para kazanma zorunlulukları bulunmaktadır. Ancak para kazanan her kişinin ihtiyaçlarını karşılamaya gücü yetmemektedir. İnsanlara emeğinin karşılığını kazanarak aldığı paranın yetmesi demek, en azından fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanabilmesi demektir. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi de kişiye en azından işe devam etmesini sağlayacak kadar tatmin sağlamaktadır.

3.1. İş Tatmininin Tanımı ve Önemi

İş, insan hayatında belirgin bir role sahip olan ve insan hayatındaki diğer aktivitelere nazaran daha fazla zaman işgal eden bir olgudur. Ayrıca insanın hayatını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kaynağın temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle sayısız araştırmacı için iş tatmini önemli bir araştırma alanı olmuştur (Koustelios, 2001: 354).

İş tatmini, örgütlerde işgörenlerin davranışlarını etkileyen önemli faktörlerdendir. İş tatmininin varlığı, işgörenlerde örgütsel bağlılığın artmasından stresin azalmasına kadar birçok olumlu katkılar yapmakta ve genel olarak işin kalitesini artırmaktadır. İş tatmininin olmaması ise işe gelmemek, geç gelmek ve işten gönüllü olarak ayrılmak gibi örgüt açısından maliyetli sonuçlara neden olabilmektedir (Çarıkçı, 2000: 161).

İş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum veya işgörenin işine karşı beslediği olumlu duyguların toplamı ve bu duyguların işgören üzerinde yarattığı sonuç şeklinde tanımlanabilir.

İş tatminini önemini üç başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar;

Birey açısından: İş tatmininin yüksekliğinin işgören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına neden olacağı, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı kanısına varılır (Sertçe, 2003).

Örgüt açısından: Çalışanlarının beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, personelinin süreklilik gösterdiği, iş tatminini sağlayamayan ve beklentileri karşılayamayan örgütlerin ise eleman bulmakta zorlanmaları, mevcut işgörenlerin devamsızlıkların artması ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesi, iş tatmininin örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir.

Yönetici açısından: Yöneticilerin başarısı personelin örgüt amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına bağlıdır. Üstleri tarafından özellikle, diğer insanların yanında takdir edilmek, çalışanın işe karşı şevkini, amirlerine karşı saygısını artırmaktadır.

3.2. İş Tatminiyle İlgili Faktörler

İş tatminiyle ilgili faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı başlıklar halinde incelenecektir.

3.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışmanın bu kısmında bireysel faktörler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, kişilik, meslek, iş konumu, eğitim ve zekâ düzeyi konuları ele alınmıştır.

3.2.1.1. Yaş

Bireylerin yaşı, onların algı, tutum, davranış, beklenti ve verdikleri kararlar üzerinde oldukça etkilidir. Bu doğrultuda bireylerin yaşları ilerledikçe işleri ile ilgili duygularının, düşüncelerinin ve tutumlarının değişmesi mümkündür. Literatüre bakıldığında yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Genç çalışanların iş doyumunu düzeylerinin kendileri ile aynı işi yapan yaşlı ilerlemiş çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (Canbay, 2007: 28-29).

Nispeten genç çalışanlarda işle ilgili gerçekçi olmayan beklentilerin yarattığı doyumsuzluk yaşla birlikte ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak yaşla birlikte gelen deneyim iş performansını artırabilecektir. Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işleri ile ilgili istek, algı ve beklentilerini etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini ile yaş arasında farklı istatistiksel ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşları ile iş tatminleri arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2006). Öğretmenlerin yaşları arttıkça işten aldıkları tatminin de arttığı (Günbayı ve Toprak, 2010) 46 yaş ve üzeri yaş grubu öğretmenlerin iş tatmin düzeyinin diğer yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Erdönmez, 2004).

Ancak yapılan bazı araştırmalarda farklı bulgular elde edilmiştir: Yaş arttıkça öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin azaldığı (Sulu, 2007) 25 yaşından küçük olan beden eğitimi öğretmenlerinin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksek iş tatminine sahip oldukları saptanmıştır (Karaca, 2007). Yapılan bir araştırmaya göre, 23-29 ve 30-39 yaş grubu öğretmenler, 40 ve üzeri yaş grubu öğretmenlere göre işlerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (Akkan, 2008).

3.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet iş tatmini konusunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Kişilerin iş tatminlerini cinsiyet faktörü bakımından ele alınacak olursa yapılan araştırmalarda belirli bir tutarlılığın olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyet faktörü ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, bazı araştırmalarda ise kadınların iş tatminini erkeklerden fazla olduğu görülmüştür (Aşık, 2010: 39).

Buna göre, kadınlar işyerlerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler; ücret, kariyer ve terfi konularına itibar etmektedirler. İşyerlerinde aynı işi yapan kadınların, erkeklere göre daha az ücret aldıkları ve terfi fırsatlarının da erkeklere göre daha az olduğu gözlemlenmiştir. Çoğu kadın işgören, erkek işgörenlerinkine benzer ödüllere ulaşmadan önce erkek adaylardan daha fazla ve göze çarpmak biçimde çalışması gerektiğine inanmaktadır (İncir, 1985: 52).

İş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadın işgörenlerin, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkin beklentilerinin az olduğu, aynı koşullardaki erkek işgörenlerden daha kolaylıkla iş tatmini sağladıkları, yani benzer koşullarda kadın işgörenlerin iş tatmininin, erkek işgörenlerden yüksek olduğu şeklinde bir çalışma sonucu vardır (İncir, 1985: 52).

Sonuç olarak; cinsiyet farklılığının iş doyumunu ile ilişkilendirilmesi çok da doğru tespitler yapmaya imkân vermese de kadınların toplumda üstlendikleri eşlik ve annelik gibi sosyal rolleri ile aynı işi yapan erkek işgörenlere göre aldıkları ücret gibi faktörlerin iş doyum düzeylerini etkilediği söylenebilir.

3.2.1.3. Medeni Durum

Evli çalışanların, bekârlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Evli olanların bekâr olanlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek çıkmasının sebebi aile yaşantısındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklanmaktadır. Herzberg'in evli iş görenler üzerine yaptığı araştırmasında, evli olan ve olmayan kadın iş görenler farklı iş doyumunu gösterirken, erkeklerde böyle bir fark görülmemiştir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002: 276)

3.2.1.4. Kişilik

Kişiliği bireye özgü, çok değişken olmayan, belirli bir konuda söz konusu bireyin ne şekilde davranış göstereceği konusunda tahminlere olanak veren özellikler bütünü olarak tanımlayabiliriz (Tınar, 1999: 93). Bu yönüyle kişinin çalışma hayatından beklentileri de kişilik yapısından etkilenmektedir.

İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu nedenle çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır.

Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Birey işinden memnun ise, işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır (İşcan ve Sevimli, 2005: 56).

3.2.1.5. Eğitim ve Zekâ Düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki genellikle eğitim düzeyinin yükselmesiyle doyumun azalacağı doğrultusundadır (Aksayan, 1990: 59). İş görenlerin eğitim durumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin, daha az eğitim görmüş olan iş görenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bölüktepe, 1993). Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki, çok net olarak ortaya çıkmayan, karmaşık bir ilişkidir (Keser, 2006: 112). Eğitim iş tatmini arasında hem olumlu hem de olumsuz etki yapar. Çünkü eğitilmiş bireyin işten beklentisi yüksek olacaktır. Eğer birey bu imkânı yakalayamazsa tatminsizlik yaşayabilir.

Eğitimin bir yandan işle ilgili hem dış hem de iç ödülleri artırmak suretiyle iş tatminini yükseltmeye katkıda bulunduğu, diğer yandan da, beklentileri artırmak suretiyle tatminini azalttığı görüşü literatürde tartışılmaktadır (Demir, 2007: 122).

Tek başına zekâ düzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmazken, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından, zekânın iş tatmininin önemli bir faktörü olduğu gözlenmiştir. Birçok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden uzaklaşmalarının iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır (Baysal, 1981).

3.2.2. Örgütsel faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin yanında örgüt yapısının içinde bulundurduğu özellikler de çalışanların işlerine olumlu veya olumsuz tutum göstermelerini etkilemektedir. İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler; işin yapısı, ücret, terfi, kurum ve yönetim biçimi, iletişim, çalışma arkadaşları, işin niteliği, güvenlik gibi her örgüte özgü özelliklerdir.

Aşağıda genel olarak çalışanın iş ortamına karşı tutumunu belirleyen yukarıdaki ve diğer faktörlerden bazıları yer almaktadır.

3.2.2.1. İşin Niteliği

Bireyin iş doyumunu etkileyen başlıca etken yaptığı işin ilginç ve zevkli olması, çalışan tarafından sevilip beğenilmesidir (Baysal, 1978: 34). Bir işin ilgi çekici olması için taşıması beklenen özellikler arasında bireyin düşünce, tutum ve yeteneklerini geliştirecek zenginlikte olması, buluş ve yeniliklere açık, yeni şeyler öğrenmeye imkân sağlayan, problem çözmeye dayalı, yetenek ve becerileri kullanmaya elverişli, demokratik bir denetim biçiminin uygulanması (Orhan, 1997: 54) vb. özellikleri sıralamak mümkündür.

Walker ve Guest tarafından 1952 yılında otomobil sanayinde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, beş ya da daha fazla işlem yapanların %69'unun işleri hakkında olumlu duygular besledikleri, buna karşı basit işlem yapanların sadece %33'ünün işten doyum aldıkları belirlenmiştir (Budak, 2006: 41).

3.2.2.2. Ücret

İş tatmininin temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir.

Ücret, çalışanın işgücünün, emeğinin karşılığı anlamındadır. İş doyumunu ile ücret değişkenleri olumlu yönde ilişki içerisindedir. Ücret, iş düzeyi ve prestijle de ilişkilidir, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Ücret arttıkça kişisel ihtiyaçları doyuma ulaştırma olasılığı da artmaktadır (Silah, 2005: 120).

Bir çalışanın kendi girdilerine (eğitim, ustalık ve yetenek vb.) olan inancı onun ücret beklentisini etkilemektedir. Girdilerinin yüksek düzeyde olduğuna inanan çalışanlar yüksek ücret beklemektedirler (Tosun, 1981: 39).

3.2.2.3. Terfi Olanakları - Ödüllendirme

Çalışanın, kurum içindeki yükselme olanağının olması iş tatmininde yükselme isteğinin derecesine göre değişecek biçimde önemli bir etken olmaktadır. Çalışan, istediği düzeyde yükselme olanağını görebildiği ve yükselme politikasının adil olduğuna inandığı oranda işinden tatmin sağlamaktadır. Ancak yükselmenin anlamı bireyden bireye değişmektedir. Yükselme, bir bireye göre yüksek kazanç, diğerine göre daha yüksek bir toplumsal statü elde etme anlamına gelebilir. Her bireyin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bireylerde yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik de değişik olmaktadır (Daşdan ve Tiryaki, 2008).

3.2.2.4. Kurum ve Yönetim Biçimi

Çalışanın amacı işinden tatmin olmayı sağlamaksa, yöneticinin de amacı onu tatmin etmek olmalıdır ki bu şekilde verimliliği yükseltsin. Yönetime göre mutlu bir çalışan verimli bir çalışandır (Aliyeva, 2001: 44)

Bireysel tutumların yöneticilerce bilinmesi, sonuçta oluşabilecek olumlu ya da olumsuz durumların önceden kestirilebilmesi bakımından, iş tatmini önemlidir. Güven verici, dürüst, adil davranılan, iyi ilişkilerin olduğu ortamlar, yönetimin sorun çözme yeteneği ve başarısı çalışanın tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının yeterliliği ve düzeni, temiz, modern olması, yeterli araç-gereci içermesi hem kişisel rahatlık, hem de iyi iş yapmak için önemli olmaktadır (Gürbüz, 1998: 9).

3.2.2.5. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim, bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır (Erdoğan, 1996; 231). İletişim; kişiler, gruplar ve örgütler arasında karşılıklı mesaj (düşünce, bilgi, haber) değişim süreci olarak da tanımlanmaktadır. İletişim, kişiler arasında anlamlı mesajların karşılıklı olarak yayılmasıdır (Avcılar, 2005: 334).

3.2.2.6. Güvenlik

Hayatını idame ettirmek üzere hayatının büyük bir bölümünü işinde geçiren insan, çalıştığı işyerinde çalışma koşulları bakımından sağlığına etki edecek kötü olaylar karşısında mutsuz durumda olacaktır. İş güvenliği tedbirlerinin yeterince alınmadığını gören bireyin bu durumda iş tatmin düzeyi düşecektir. Bunun yanında birey, hayatının gelecek kısımlarında kendisini her koşul altında güvence içinde görmek isteyecektir. Bugünü yaşarken yarın ne olacağı konusunda geleceğini göremeyen bireyin aklı karışacak ve işine karşı duyduğu mutluluk hissini azaltacaktır (Keser, 2006: 84).

3.2.3. İş Tatmininin Sonuçları

Erdoğan, iş tatmininin sonuçlarını; işe ve örgüte bağlılık, zorunlu şartlarda oluşan devamsızlık, düşük iş gören devir hızı, diğer destekleyici faktörlerle desteklenen işgücü, verimlilikte istikrarlı artış, mutlu ve sağlıklı kişiler, kişinin yetenek ve yaratıcılığını ortaya koyması, örgüt amaçlarına daha kolay güdülenme olarak ifade etmiştir. İş doyumsuzluğunun sonuçlarını ise; işe karşı ilgisizlik, devamsızlık, işten şikayetçi olma, iş gören devrinde artış, verimlilikte düşüş, mutsuz ve sağlıksız çalışanlar ile motivasyon eksikliği olarak ifade etmiştir (Erdoğan, 1994: 379).

3.2.3.1. Verimlilik

Verimlilikle ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalarda mutlu çalışanların verimli çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların tatminlerinin yüksek olması, verimliliklerini de pozitif doğrultuda etkilemektedir. Birey yaptığı işten tatmin sağlarsa, işine karşı olumlu bir tutum içerisine girmektedir, bu gelişmeye bağlı olarak da işini yapma ve başarılı olma isteği artmaktadır. Bu isteğin yöneticiler tarafından yönlendirilmesi halinde ise sonuç verim artışı olmaktadır (Erdoğan, 1996: 146).

3.2.3.2. İşten Ayrılma

İşten ayrılmalar, örgütün, kişinin işine son vermesi ya da işten kendi isteğiyle ayrılması sonucunda ortaya çıkabilmektedir. İş tatmini sürekli olarak iş gücü devriyle karşılıklı bağlantı halindedir. İş tatmini düşük iş görenlerin işlerini bırakma olasılığı fazladır (Çalışkan, 2005: 10).

Bu konuda yapılan araştırmalar genellikle tatmin ve işten ayrılmanın birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir (Çetinkanat, 2000: 4). Normalde iş tatmininin yüksek oluşu, işi bırakma etkinliğini olumlu yönde etkiler. Öte yandan iş tatminsizliğinin yüksek oluşu, işi bırakma davranışlarını artırır (Özkalp ve Kirel, 2001: 134). İş tatmininin azalması halinde önce işgücü devir oranı artar. İş tatmini arttıkça işgücü devir oranı alt düzeylere kadar iner. Bunun tersi de doğrudur. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk ve aile geçimsizliği artmaya başlar, kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder (Erdoğan, 1994: 378). İşgücü devri genellikle; terfi fırsatının olmadığı, gözetim şekli ve ücret bakımından iş göreni tatmin etmeyen işlerde yüksek olur (Bilgin, 1992: 79).

3.2.3.3. İşten Kaçma

Etkililik ve yeterlilikle ilgilenen her yönetici iş görenlerin üretebilmeleri için var olmaları gerektiğinin farkındadır. İş tatmini elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı ilgileri az olur. Sık sık işe geç gelir ya da devamsızlık yaparlar. İşe gitmekten daha cazip yapacak başka şeyler bulurlar (Çetinkanat, 2000: 3). Mazeretsiz yapılan devamsızlıklarla iş tatmini arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Budak, 1999: 54). İşe geç kalma ve önemli bir neden olmadığı halde, işten erken ayrılma da devamsızlığın bir başka türüdür. Kronik geç kalmaların iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğu bilinmektedir. İşten kaçma daha çok hastalananın işe gelmemesini olumlu karşılayan, iş görene tatminkâr bir ücret veren ancak yapılan işin statü bakımından düşük olduğu işlerde görülmektedir (Bilgin, 1992: 79).

3.2.3.4. İşe Geç Gelme

Çalışanın işe geç gelme oranının düşük olması, iş tatminine sahip olduğunun bir göstergesidir. Elinde olmayan nedenlerden dolayı geç kalma oranları çıkarıldığında, iş tatminine sahip olan çalışanların bu konuda gereken özen ve duyarlılığı fazlasıyla gösterdikleri saptanmıştır. İş tatminine sahip bireylerde işe geç kalma oranları düşükken, iş tatminsizliği yaşayan bireylerde bu oran daha yüksek olmaktadır (Akıncı, 2002: 10).

3.2.3.5. Çalışanın Sağlığı

İş tatminsizliğinin önemli boyutlarından birisi çalışanın sağlığı ile olan ilişkisidir. İş tatminsizliğinden kaynaklanan stres, bir kişinin kalp krizi ve benzer rahatsızlıklara karşı hassasiyetini belirgin bir biçimde artırmaktadır. Sağlık sorunları, örgütsel faaliyetlerin aksamasına, çalışanın ve dolayısıyla örgütün verimsizliğine neden olmakta ayrıca çalışanın iş tatminini önemli ölçüde düşürmektedir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Isparta il ve ilçe merkezlerinde resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine ilişkin görüşlerin araştırılmasında pozitivist ve işlevselci paradigmaya dayanan nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma desenine uygun olarak olasılıklı örnekleme ile araştırmanın çalışma grubu belirlenmiştir.

Araştırma verileri “Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi” anketi ile toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesi sürecinde kurumlardan izin alınması gibi etik hususlara dikkat edilmiştir.

4.2. Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Isparta il ve ilçe merkezlerindeki görev yapan toplam 292 okul öncesi öğretmenlerinden oluşmaktadır. %85,96’sı kadınlardan oluşan çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin, yaş ve medeni durumuna ilişkin dağılımlar Tablo 1.’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma grubunun yaş ve medeni durumlarına göre dağılımları

			Medeni durum			Toplam
			Evli	Bekâr	Diğer	
Yaş	18-24	n	21	0	0	21
		%	7,2	0	0	7,2
	25-35	n	132	0	0	132

		%	45,2	0	0	45,2
	36-45	n	61	51	0	112
		%	20,9	17,5	0	38,4
	46 yaş ve üstü	n	0	23	4	27
		%	0	7,9	1,4	9,2
	Toplam	n	214	74	4	292
		%	73,3	25,3	1,4	100

Tablo 1.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin %73,3'ü evli, %25,3'ü bekâr, %7,2'si 18-24 yaş, %45,2'si 25-35 yaş, %38,4'ü 36-45 yaş, %9,2'si ise 46 ve üzeri yaş aralığındadır.

4.3. Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır.

4.3.1. İş etiği algısı ölçeği

Ölçek geliştirme çalışmasının ilk aşamasında öncelikle iş tatmini konusuyla ilgili literatür taraması yapılmış olup konuyla ilgili yapılan başka araştırmalara da yer verilmiştir. Ayrıntılı bir incelemenin yapılmasından sonra öğretmenlerin iş etiği algısını tespit edebileceği düşünülen toplam 20 madde hazırlanmıştır.

Bu süreçte uzmanların görüşlerini belirtmeleri için 5'li likert tipinde (1= Bu madde kesinlikle uygun değil, 5= bu madde kesinlikle uygun) uzman değerlendirme formu hazırlanmış ve doldurmaları için bu form verilmiştir. Maddeleri inceleyen uzmanlara, gerekli gördüklerinde maddeler üzerinde düzeltme yapabilecekleri de belirtilerek açıklama yazabilmeleri için maddelerin karşısına gerekli boş alanlar bırakılmıştır. Uzman değerlendirme formunun verilerini değerlendirirken, bir maddenin ölçekte kalmasına karar vermede her bir maddenin ortalama puanının, $(x) = 4,50$ ve üzeri, standart sapma değerinin ise 0,70 ve altında olması kriter olarak belirlenmiştir. Yine uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda düzeltme gerektiren maddeler üzerinde yeniden durularak bu maddeler düzeltilmiştir. Maddelerin cevaplanmasında, ölçeğin yapısının da göz önünde bulundurulmasıyla 5'li derecelendirme tipinde (1 = Hiç memnun değilim, 2 = Memnun değilim, 3 = Kararsızım, 4 = Memnunum, 5 = Çok memnunum) yapılandırılmıştır.

4.3.1.1. Güvenirlilik analizleri

Güvenirlilik, ölçeğin taşıması gereken özelliklerden birisi olup bir ölçme aracıyla aynı şartlarda tekrarlanan ölçümler sonucu elde edilen değerlerin kararlılığının bir göstergesidir. Bir psikolojik ölçme aracının güvenirliliğini hesaplamada en yaygın kullanılan istatistiksel metotlar Cronbach Alpha hesabıdır. Cronbach tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, maddeler doğru-yanlış olacak şekilde puanlanmadığında, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir.

4.3.1.2. Geçerlilik analizleri

Testin geçerlik çalışması aşamasında faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi son 20 yıldır eğitim, psikoloji ve sağlık bilimleri alanlarında sıklıkla kullanılan bir istatistik metodudur. Oldukça karmaşık istatistiksel süreçler içeren faktör analizi, çok sayıdaki olan verilerden birbirine benzer olanları bir araya toplayan bir işlem sürecidir.

4.3.2. İş tatmini ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Baycan tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir

ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. 1- İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 2- Dışsal doyum 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 3-Genel doyum: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddelerini içermektedir. Genel doyum puanı 2015 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir.

4.3.3. Verilerin toplanması

Çalışmada ilk olarak çalışma grubu adına Isparta il merkez ve ilçelerinden ankete katılan 292 okul öncesi öğretmenine anket uygulanmıştır. Çalışma grubuna uygulanan anket sonuçları analiz edilerek güvenilirlik testinden geçirilmiştir. Ve anketin güvenilirliği sağlandıktan sonra sonuçlara SPSS 22.0 tarama programı ile ulaşılmıştır.

Araştırma verileri "Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi" anketi ile toplanmıştır. Anket sonucunun güvenilirlik analizini gösteren tablo aşağıda verilmiştir. Verilerin analizinde yüzde ve frekans analizi kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesi sürecinde kurumlardan izin alınması gibi etik hususlara dikkat edilmiştir.

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha	N of Items
,995	20

Anket uygulanmasının SPSS 22.0 tarama programı ile okunmasından sonra çalışma grubunun sonuçları 113 tablo şeklinde birbirleri ile karşılaştırılarak incelenmiştir. Ayrıca cinsiyete, yaşa, kıdem durumuna ve görev yapmış olduğu okul türüne göre okul öncesi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilme durumu analiz edilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. İş etiği ölçeği

Okul öncesi öğretmenlerine iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi konulu çalışmada; "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işinizden memnun musunuz?" sorusuna karşılık olarak;

Tablo 2. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından

Beni her zaman meşgul etmesi bakımından			
	Frekans	Yüzde	
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	6	2,1
	Memnun değilim	27	9,2
	Kararsızım	49	16,8
	Memnunum	143	49,0

	Çok memnunum	67	22,9
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %49'u, memnunum, %22,9'u çok memnunum, %16,8'i ise kararsızım cevaplarını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 6 (%2,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 27 (%9,2) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 3. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından

Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	5	1,7
	Memnun değilim	19	6,5
	Kararsızım	42	14,4
	Memnunum	145	49,7
	Çok memnunum	81	27,7
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %49,7'si memnunum, %27,7'si çok memnunum, %14,4'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 5 (%1,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 19 (%6,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânının bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 4. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından

Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	4	1,4
	Memnun değilim	23	7,9
	Kararsızım	29	9,9
	Memnunum	158	54,1
	Çok memnunum	78	26,7
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,1'i memnunum, %26,7'si çok memnunum, %9,9'u ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 4 (%1,4), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 23 (%7,9) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Toplumda saygın bir kişi olma şansının verilmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 5. Toplumda “saygın bir kişi olma” şansını bana vermesi bakımından

Toplumda “saygın bir kişi olma” şansını bana vermesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	19	6,5
	Memnun değilim	27	9,2
	Kararsızım	47	16,1
	Memnunum	135	46,2

	Çok memnunum	64	21,9
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %46,2'si memnunum, %21,9'u çok memnunum, %16,1'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 19 (%6,5), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 27 (%9,2) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 6. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından

Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	7	2,4
	Memnun değilim	34	11,6
	Kararsızım	30	10,3
	Memnunum	141	48,3
	Çok memnunum	80	27,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %48,3'ü memnunum, %27,4'ü çok memnunum, %10,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 7 (%2,4), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 34 (%11,6) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık;

Tablo 7. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından

Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	8	2,7
	Memnun değilim	32	11,0
	Kararsızım	32	11,0
	Memnunum	147	50,3
	Çok memnunum	73	25,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %50,3'ü memnunum, %25'i çok memnunum, %11'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 8 (%2,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 32 (%11) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 8. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından

Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	10	3,4
	Kararsızım	30	10,3
	Memnunum	164	56,2

	Çok memnunum	85	29,1
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %56,2'si memnunum, %29,1'i çok memnunum, %10,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 10 (%3,4) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 9. Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından

Bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	6	2,1
	Memnun değilim	22	7,5
	Kararsızım	41	14,0
	Memnunum	146	50,0
	Çok memnunum	77	26,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %50'si memnunum, %26,4'ü çok memnunum, %14'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 6 (%2,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 22 (%7,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Başkaları için bir şeyler yapabildiğinizi hissettiğiniz zaman işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 10. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem bakımından

Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	2	0,7
	Memnun değilim	9	3,1
	Kararsızım	29	9,9
	Memnunum	160	54,8
	Çok memnunum	92	31,5
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,8'i memnunum, %31,5'i çok memnunum, %9,9'u ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 2 (%0,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 9 (%3,1) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Kişileri yönlendirip bir fırsat daha verilse işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 11. Kişileri yönlendirmek ve fırsat verilmesi bakımından

Kişileri yönlendirmek ve fırsat verilmesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	12	4,1
	Kararsızım	33	11,3

	Memnunum	174	59,6
	Çok memnunum	70	24,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %59,6'sı memnunum, %24'ü çok memnunum, %11,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 12 (%4,1) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Kendi yeteneklerimi kullandığımda bir şeyler yapabilme imkânın olsa işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 12. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden

Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	17	5,8
	Kararsızım	33	11,3
	Memnunum	160	54,8
	Çok memnunum	79	27,1
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,8'i memnunum, %27,1'i çok memnunum, %11,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 17 (%5,8) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “İşimle ilgili almış olduğum kararları uygulamaya koyduğunuzda işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 13. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden

İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	3	1,0
	Memnun değilim	35	12,0
	Kararsızım	41	14,0
	Memnunum	151	51,7
	Çok memnunum	62	21,2
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %51,7'si memnunum, %21,2'si çok memnunum, %14'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 3 (%1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 35 (%12) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yaptığınız iş karşılığında aldığınız ücret yönünden işinizden memnun olur musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 14. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden

Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	30	10,3
	Memnun değilim	51	17,5

	Kararsızım	47	16,1
	Memnunum	124	42,5
	Çok memnunum	40	13,7
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %42,5'i memnunum, %13,7'si çok memnunum, %16,1'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 30 (%10,3), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 51 (%17,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Terfi imkânın olması yönünden işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 15. Terfi imkânının olması yönünden

Terfi imkânının olması yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	25	8,6
	Memnun değilim	37	12,7
	Kararsızım	47	16,1
	Memnunum	141	48,3
	Çok memnunum	42	14,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %48,3'ü memnunum, %14,4'ü çok memnunum, %16,1'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 25 (%8,6), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 37 (%12,7) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı verilmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 16. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından

Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	10	3,4
	Memnun değilim	32	11,0
	Kararsızım	32	11,0
	Memnunum	147	50,3
	Çok memnunum	71	24,3
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %50,3'ü memnunum, %24,3'ü çok memnunum, %11'i ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 10 (%3,4), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 32 (%11) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Çalışma koşulları göz önüne alındığında işinizden yine de memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 17. Çalışma şartları yönünden

Çalışma şartları yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	9	3,1
	Memnun değilim	28	9,6
	Kararsızım	31	10,6

	Memnunum	153	52,4
	Çok memnunum	71	24,3
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %52,4'ü memnunum, %24,3'ü çok memnunum, %10,6'sı ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 9 (%3,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 28 (%9,6) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Mesai arkadaşlarının birbirleriyle iletişim kurması yönünden işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 18. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	8	2,7
	Memnun değilim	14	4,8
	Kararsızım	33	11,3
	Memnunum	154	52,7
	Çok memnunum	83	28,4
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %52,7'si memnunum, %28,4'ü çok memnunum, %11,3'ü ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 8 (%2,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 14 (%4,8) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yaptığınız meslek yönünden takdirle karşılanmanız açısından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden

Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	8	2,7
	Memnun değilim	37	12,7
	Kararsızım	28	9,6
	Memnunum	156	53,4
	Çok memnunum	63	21,6
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %53,4'ü memnunum, %21,6'sı çok memnunum, %9,6'sı ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 8 (%2,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 37 (%12,7) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerine “Yaptığınız iş karşılığında duyduğum başarılar nedeniyle işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak;

Tablo 20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden

Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	5	1,7
	Memnun değilim	19	6,5
	Kararsızım	34	11,6
	Memnunum	158	54,1

	Çok memnunum	76	26,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %54,1'i memnunum, %26'sı çok memnunum, %11,6'sı ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 5 (%1,7), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 19 (%6,5) olarak görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Mesleğinizi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma şansı verilmesi bakımından işinizden memnun musunuz?” sorusuna karşılık olarak

Tablo 21. Mesleğini yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından

Mesleğini yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından			
		Frekans	Yüzde
Çalışma grubu	Hiç memnun değilim	6	2,1
	Memnun değilim	22	7,5
	Kararsızım	23	7,9
	Memnunum	165	56,5
	Çok memnunum	76	26,0
	Toplam	292	100,0

Okul öncesi öğretmenlerin %56,5'i memnunum, %26'sı çok memnunum, %7,9'u ise kararsızım cevabını vermiştir. Ankete katılanlardan hiç memnun değilim diyenlerin sayısı ise 6 (%2,1), memnun değilim diyenlerin sayısı ise 22 (%7,5) olarak görülmektedir.

6. SONUÇ

İnsanoğlu dünya yaratıldığından beri, hep yaşamak için büyük çabalar içinde olmuştur. Sosyal bir varlık olan insanın çalışırken ve evde rahat etmesi, işinden memnun olması, takdir ve saygı görmesi, tatmin olması, moralinin yerinde olması verimliliğini, işe bağlılığını artıracak, tükenmişlik ve diğer olumsuz olguların azalmasına yol açacaktır.

Bu bağlamda toplumun geleceğini şekillendiren, tohum eken, doğrudan halk ile iç içe olan öğretmenlerin insanca yaşamaları, çalışma ortam ve koşullarının iyi olması çok önemlidir.

İlave olarak öğretmenler içinde belki de en zahmetli, zor ve sorumluluk gerektiren meslek grubu okul öncesi öğretmenlerdir. Toplumun temeli olan yeni nesillerin kişilik ve duygularının yeşermeye başladığı bu yaş grubunu eğiten, bu uğurda çabalayan, çırpınan okul öncesi öğretmenlerinin çabaları takdire şayandır.

Okul öncesi öğretmenlerine iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi konusu kapsamında bazı zorular sorulmuş ve bu sorulara karşılık vermiş olduğu cevaplara göre iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin çoğunluğunun birçok açıdan işlerinden ve işyerlerinden memnun oldukları görülmüştür.

Tüm bu veriler ışığında:

- Okul öncesi öğretmenliğinde erkeklerin kadınlara göre iş tatminin düşük olması ayrı bir çalışma ile araştırılması önerilmektedir. Bunun nedenlerinden birisi annelik içgüdüsünün ağırlığı olabilir.
- Kıdemi düşük olan okul öncesi öğretmenlerinin okul veya bölge içerisinde kıdemi yüksek ve tecrübeli öğretmenlerle etkileşim haline geçirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede bilgi ve tecrübe paylaşımı daha güzel bir mecraya yol açacaktır.

- İlçe merkezinde görev yapan bireylerin iş tatmin düzeylerini artıran; İl merkezinde görev yapan bireylerinde iş tatmin düzeylerini düşüren sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. Hayat şartlarının giderek ağırlaşmasının bunu tetiklediği şüphe götürmez bir gerçektir.
- Dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlere bazı diğer meslek gruplardaki gibi ücretlerinde iyileştirme yapılması onların iş tatminini artıracakları öngörülmektedir. Unutulmamalıdır ki çalışanlar için en önemli tatmin aracı maaş ve ücretlerdir.
- Okul öncesi öğretmenlerinin 50 dakika ders süresinin diğer öğretmen gruplarındaki gibi 40 dakikaya çekilmesi veya aradaki sürenin ek ücret olarak ödenmesi aradaki farklılığı gidereceği düşünülmektedir. Bu durum eşit işe eşit ücret kuralına gayet uygun bir hareket olacaktır.

KAYNAKÇA

1. AKINCI, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, S. 4, 2002, ss. 1-25.
2. AKKAN, Ö. (2008). Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
3. AKSAYAN, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
4. AKSU, G. ACUNER, A. M. ve TABAK, R. S. (2002). “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, c. 55, S. 4, ss. 271-282.
5. ALİYEVA, S. (2001). Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-içi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
6. ARSLAN, Z. (2006). Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
7. AŞIK, N. A. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, S. 467, ss. 31-51.
8. AVCILAR, M. Y. (2005). “Kişisel Etik Kaynakları ve Ağızdan Ağıza İletişim Ağı”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 19, S. 2, 2005, ss. 333-347.
9. BAŞARAN, İ. E. (2004). Eğitim Psikolojisi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
10. BAYSAL, A. C. (1978), “İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, c. XVII, S. 2,
11. BAYSAL, A. C. (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
12. BİLGİN, L. (1992). Çalışma Psikolojisi Ders Notları, Eskişehir.
13. BÖLÜKTEPE, F. E. (1993). Kamu Örgütlerinde İş Tatmini, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
14. BUDAK, G. (1999). İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol, İzmir Ticaret Odası Yayınları, İzmir.
15. BUDAK, A. (2006). Kamu Sektöründe Çalışanların İş Doyum Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesislerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

16. CANBAY, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
17. ÇALIŞKAN, Z. (2005). “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, c. 4, S. 1, 2005, ss. 9-18.
18. ÇARIKÇI, İ. H. (2000). “Çalışanlarda İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler ve Örgütsel Sonuçları - Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, c. 5, S. 2, ss.161-168.
19. ÇETİNKANAT, C. (2000). Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.
20. DUMAN, T. (1991). Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme (Tarihi Gelişimi), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
21. DEMİR, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
22. ERDOĞAN (1994). İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
23. ERDOĞAN, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
24. ERDÖNMEZ, A. B. (2004). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları İle Benlik Tarımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
25. GÜNBAI, İ. ve TOPRAK, D. (2010). “İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”, İlköğretim Online, c. 9, S. 1, ss.150-169.
26. GÜRBÜZ, Y. (1998). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri ve Bunun Örgütsel Stres Kaynakları ile Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
27. GÜVEN, Y. ve DİBEK, E. (2006). Öğretmen ve Öğretmen Adayları Etkinliklerinin Yaratıcılık Açısından İncelenmesi, I. Uluslararası Okul Öncesi Eğitim Kongresi, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bildiri Kitabı, Ed. Oya Ramazan, Kadriye Efe ve Gülçin Güven, İstanbul.
28. İNCİR, G. (1985). Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış, MPM Yayınları, Ankara.
29. İŞCAN, Ö. F. ve SEVİMLİ, F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, c. 5, S. 1, ss. 55-64.
30. KARACA, B. (2007). İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara’daki Devlet Okulları İle Özel Okulların Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
31. KESER, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
32. KOUSTELİOS, A. D. (2001). “Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers”, The International of Educational Management, c. 15, S. 7, ss. 354-358.
33. ORHAN, K. (1997), İş Doyumu ve Değerler, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
34. ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.
35. SERTÇE, S. (2003). Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
36. SİLAH, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi, (2. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara.
37. SÖZER, E. (2008). “Eğitim Fakültesi Öğrencileri ile Öğretmenlik Sertifikası Programı Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, Uludağ Üniversitesi 3. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi: 5-7 Eylül 1996, Program ve Bildiri Özetleri, Bursa.

38. SULLU, H. (2007). Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
39. TAŞDAN, M. ve TİRYAKİ, E. (2008). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Eğitim ve Bilim, c. 33, S. 147, ss. 54-70.
40. TINAR, M. Y. (1999). “Çalışma Yaşamı ve Kişilik”, Mess Mercek Dergisi, S.14, Nisan.
41. TOSUN, M. (1981). Örgütsel Etkililik, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
42. UŞUN, S. ve CÖMERT, D. (2003). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Gereksinimlerinin Belirlenmesi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, c. 23, S. 2, ss. 126-127.
43. URL1<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/02/20060220-4.htm>/17.01.2023.
44. URL2http://karesi.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/16160608_05_MEB_Yonetic_i_ve_OYretmenlerinin_Ders_ve_Ek_Ders_Saatlerine_YliYkin_Karar.pdf/17.01.2023

DİJİTAL ÇAĞ BAŞLARKEN: AVRUPA BİRLİĞİ'NİN DİJİTALLEŞME VE YAPAY ZEKÂ STRATEJİLERİ

BEGINNING OF THE DIGITAL AGE: DIGITALIZATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE STRATEGIES OF THE EUROPEAN UNION

Murat OKCU*, **Sebiha DÜZ****

* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. muratokcu@sdu.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8013-8381

** Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. sebihaduz@sdu.edu.tr. ORCID: 0000-0002-1706-6001

ÖZ

Avrupa Birliği (AB) 2000 yılında Lizbon Stratejisi ile bilgi toplumu inşa etme hedefini tüm dünyaya duyurmuştu. 2010'da ise Birlik için on yıllık yeni bir plan belirlenmiş ve 'akıllı büyüme' ile buna yönelik bir dijital strateji geliştirilmesi temel önceliklerden birisi haline gelmişti. Bu çalışmada, AB'nin son on yılı aşan dijitalleşme ve yapay zekâ stratejisi doğrudan AB belgelerinden yararlanılarak incelenecektir. AB dijitalleşme ve yapay zekâ stratejilerini anlamının, Birliğin hedeflediği dijital dönüşümün Türkiye'yi sosyal-ekonomik açıdan nasıl etkileyebileceğini belirlemek ve buna yönelik stratejiler oluşturmak için hayati önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu amaçla çalışmada, AB'nin dijitalleşme ve yapay zekâ stratejisine dair atılan adımlar, Birlik tarafından yayınlanan resmi belgeler üzerinden incelenmiştir..

Anahtar Kelimeler: *Avrupa Birliği (AB), dijital teknolojiler, dijitalleşme, yapay zekâ, yapay zekâ stratejisi.*

Jel Kodları: *N44, O2, O3, Z18.*

ABSTRACT

The European Union (EU) declared a knowledge society objective with its Lisbon Strategy in 2000. In 2010, the EU designated a new plan; 'smart growth and developing its strategy became primary. In this paper, the EU's strategies applied for more than ten years on digitalization and artificial intelligence will be examined via specific EU documents. It is believed that figuring out the digitalization and artificial intelligence strategies of the EU is vital in determining how the digital transformation aim of the EU affects Türkiye socio-economically and developing strategies in reply to them. A comprehensive analysis of official EU documents was conducted in this study in order to determine the steps taken regarding the EU's digitalization and artificial intelligence strategy.

Keywords: *European Union (EU), digital technologies, digitalization, artificial intelligence, artificial intelligence strategy.*

Jel Codes: *N44, O2, O3, Z18.*

1. GİRİŞ

“Küresel ekonomi hızla dijital bir ekonomi haline gelmektedir” (European Commission, 2015). Dijital Tek Pazar Stratejisi 2015 tarihli ‘Avrupa İçin Dijital Tek Pazar Stratejisi’ yukarıda alıntıladığımız cümle ile başlamaktadır. Bu tek cümlede aslında 20. Yüzyılın ikinci yarısı başlarken temelleri atılan AB'nin geçen süre içerisinde toplumsal ve ekonomik olarak değişen dünyanın yaşadığı dönüşümü nasıl okuduğu iki kavramla özetlenmektedir: Küreselleşme ve dijitalleşme. 1960'lardan itibaren belirginleşen, ama esas 1980'lerle birlikte iyice hız kazanan küreselleşmenin yanına yeni bin yıl ile birlikte giderek dijitalleşme de eklenmiştir.

Başta bilgi-iletişim teknolojileri ve internet olmak üzere gelişen tüm dijital teknolojiler yenilikçi ekonomilerin temeline yerleşmiştir. Böylece insanların hem hayatları hem de çalışma koşulları kökten değişmektedir. Yaşanan değişimler "yenilik, büyüme ve iş" için yoğun fırsatlar yaratacak bir hız ve ölçektir. Fakat aynen küreselleşme olgusunda olduğu gibi dijitalleşme konusunda da yaşananlar üye devletler açısından ulusal düzeyde baş edilemeyen sorunlar için AB düzeyinde koordine edilmiş adımlarının devreye sokulmasını gerektirmektedir. AB'den -bir kez daha- beklenen, yaşanan gelişmelere uygun doğru çerçeveyi çizerek üyelerine sunmasıdır. Birlik izleyen bölümlerde görülebileceği gibi, bu çerçeveyi oluştururken her seferinde AB'nin sahip olduğu birikim ve potansiyele vurgu yapmaktadır.

AB, önünde uzanan dijital ekonomi ve toplumun gereklerini yerine getirecek her tür ekonomik, sosyal, teknolojik, akademik ve politik kazanıma sahiptir. Yapılması gereken, stratejik hedefleri belirleyerek bunlar arkasında duracak siyasi sahiplenmeyi ortaya koymak ve tüm kaynakların bu hedefler doğrultusunda işbirliği yapmasını temin etmektir. Bu çalışmada, yapay zekânın merkezde yar aldığı bir dijital dünyaya uyum sağlamak için AB'nin geliştirmiş olduğu stratejilere odaklanacaktır.

2. AB DİJİTALLEŞME VE YAPAY ZEKÂ STRATEJİLERİNİN ARKAPLANI: DİJİTAL TEK PAZAR OLUŞTURMA HEDEFİ

2000 tarihli Lizbon Stratejisi'nin yerini alan ve AB'nin yeni ekonomik dönüşüm stratejisini belirleyen 2010 tarihli 'Avrupa 2020 Stratejisi', "bilgiye ve yeniliğe dayalı bir ekonomi geliştirerek akıllı büyüme" hedefini üç temel önceliğinden birisi yapmıştır (European Commission, 2010). 2020 hedeflerine ulaşmak için AB bu yönde uygulanması gereken yedi temel girişim ortaya koymuştur ve 'Avrupa için Dijital Strateji' bunlardan birisidir.¹ AB'nin dijital strateji geliştirme çabaları bir yolculuğa benzetilecek olursa bu yolculuğun kalkış noktasında Birliğin 'Dijital Tek Pazar' oluşturma stratejisinin yer almakta olduğunu söylemek mümkündür.

'Dijital pazar', mal ve hizmet alım ve satımlarının internet gibi dijital araçlarla yapıldığı pazara işaret eden ekonomik bir kavramdır. Veri kavramı pek çok şeyde olduğu gibi dijital pazar kavramının da merkezinde yer almaktadır, çünkü tipik bir online müşteri gerçekte işletmelerin ve kamu servislerinin verimliliği artırmak için kullandıkları bir veri setinden başka bir şey değildir. Diğer bir deyişle dijital bir pazarda müşteri aslında bir veri setidir (Moncada, 2017). AB, üye ülkelerdeki farklı ulusal dijital pazarları tek bir pazar olarak birleştirmenin ve verinin serbest dolaşımına izin veren bir veri ekonomisine geçilmesinin Birlik yararına olacağına inanmaktadır. Dijital Tek Pazar, "bilgi ve iletişim teknolojilerinin yenilikçilik, ekonomik büyüme ve istihdam alanlarında sunduğu imkânlardan AB'nin en

¹ Detaylı bir değerlendirme için bkz. Akses, Selen (2015). “İKV Değerlendirme Notu: AB’de Dijital Tek Pazar’ın Oluşturulmasına Doğru,” İKV 133 Erişim Tarihi: Ekim 15, 2022. <https://www.ikv.org.tr/images/files/Dijital%20Tek%20Pazar%20Stratejisi%20%20Temmuz%202015.pdf>.

geniş şekilde" yararlanabilmesi amacının en önemli parçasını oluşturmaktadır (Akses, 2015: 1).

2015 yılı başında açıklanan 'Avrupa İçin Dijital Tek Pazar Stratejisi' başlıklı belge esas itibarıyla 3 ana sütunu ve bu sütunları ayağa kaldırmak üzere 16 farklı eylemi içermektedir. Bu sütunlar şunlardan oluşmaktadır (European Commission, 2015: 3-4). Tüm Avrupa'da tüketicilerin ve firmaların online mal ve hizmetlere daha iyi erişimlerinin sağlanması, 2) Dijital ağ ve hizmetlerin sağlıklı bir şekilde gelişebileceği doğru koşulların oluşturulması, 3) AB'nin dijital ekonomisinin büyüme potansiyelini en üst düzeye çıkarmak.

2.1. AB Yurttaşlarının Dijital Mal ve Hizmetlere Daha İyi Erişimini Sağlamak

Bu ilk sütun özü itibarıyla üye ülkelerin "sınır ötesi online etkinliklerini frenleyen engellerin kaldırılması amacıyla online ve offline dünyalar arasındaki temel farklılıkların hızlıca giderilmesini" öngörmektedir. Bunun için ilk sütunda 8 eylem belirlenmiştir. Üye devletlerin her birisinde farklılık gösteren KDV rejimlerinin dijital tek pazar çerçevesinde koordinasyonun sağlanması, ulusal telif hakkı yasalarının gözden geçirilip uyumlaştırılması, tüketicinin korunması ve uydu yayınlarıyla ilgili düzenlemelerin elden geçirilmesi, koli teslimatlarıyla ilgili yeni önlemlerin alınması gibi adımlar bu eylemler arasında yer almaktadır. Bu yolla Komisyon, hem sınır-ötesi e-ticaretin geliştirilmesini hem de benzer dijital mal ve hizmet sunan Avrupa firmaları arasındaki adil ve güvenilir rekabeti desteklemektedir. 'Erişim' üst başlığı ile özetleyebileceğimiz bu sütunda yer alan 8 eylemin hayata geçirilmesiyle Avrupa vatandaşlarının ve firmalarının AB sathında dijital yollarla hangi mal ve hizmetleri satın alabileceği netleştirilmiş olacaktır.

2.2. Dijital Ağ ve Hizmetlerin Sağlıklı Bir Şekilde Gelişebileceği Ortamı Yaratmak

İkinci sütun esasında dijital firmaların serpilip büyüebileceği ve hizmetlerini geniş kitlelere sunabileceği uygun bir çevre/ortam yaratma amacını taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında Strateji'nin 'çevre/ortam' üst başlığıyla özetlenebilecek bu ikinci sütunu yenilikçilik, yatırım ve adil rekabete yönelik hukuki düzenlemelerle desteklenecek 'yüksek hızlı ve güvenli bir altyapı' için uygulamaya konulacak 5 eylem öngörmektedir. Stratejinin bu sütununda dikkat çeken noktalardan birisi de telekomünikasyon kurallarının amaca uygun hale getirilmesi, 21. yüzyıla uygun bir medya çerçevesinin oluşturulması gibi ana başlıklarının yanında hem dijital platformlar hem de kişisel verilerin korunması ve siber güvenliğe yönelik iki ayrı başlığının da açılmış olmasıdır. Sonuç olarak, yüksek hızlı geniş-bant altyapısının ve internet kullanıcılarının güvenliğinin garantine altına alınması Komisyon'un Dijital Tek Pazar Stratejisi'nin ikinci sütununda üstesinden gelmeye çalıştığı iki önemli konuyu oluşturmaktadır.

2.3. Avrupa'da Dijital Ekonominin Büyüme Potansiyelini Artırmak

Üçüncü ve son sütun Birliğin 'veri ekonomisi' (European Commission, 2015: 14) de olarak adlandırdığı dijital ekonomiyi destekleme ve geliştirme arzusunun doğrudan yansıması olarak görülebilir. 'Ekonomi ve toplum' başlığıyla ifade edebileceğimiz bu sütun diğerleriyle karşılaştırıldığında belki de Dijital Tek Pazar Stratejisi içerisindeki en önemli stratejik boyutu oluşturmaktadır. Çünkü bu sütun, AB'nin kendisine seçtiği en önemli ekonomik misyon çerçevesinde süreç içerisinde geliştirdiği dört dolaşım özgürlüğüne (malların, hizmetlerin, emek ve sermayenin dolaşımı) yeni bir tür dolaşım özgürlüğü daha eklemenin peşinde koşmaktadır: Verinin özgür dolaşımı. İlk dördüne ilave edilecek bu beşincisi dolaşım hakkıyla birlikte, ister kişilere isterse şirketlere ait olsun, dijital verilerin önündeki kısıtlamalar ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Coğrafi kısıtlamalar bunların başında gelmektedir. Burada kastedilen kısıtlamalar çoğunlukla, -strateji belgesinde *jeo-blokaj* olarak da ifade edilen- Avrupa vatandaşların başka bir ülke sınırlarında sunulduğu için yeni dijital

hizmetlere ulaşımında yaşadıkları sorunlara işaret eden coğrafi kısıtlamalardır (European Commission, 2015: 6).

Diğer taraftan üçüncü sütunda 1) veri ekonomisinin inşası, 2) standartlaştırma ve birlikte çalışabilirliğin sağlanmasıyla rekabetçiliğin teşvik edilmesi ve 3) kapsayıcı bir e-toplum olmak şeklinde verilen üç alt-başlığı incelemek de önem arz etmektedir (European Commission, 2015: 14-17). AB'nin dünya çapında rekabetçi bir yapıya kavuşabilmesi için büyük veri, bulut hizmetleri ve nesnelerin internetinin merkezi önemde olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte verinin ekonomik büyüme, yenilikçilik ve başta KOBİ'ler olmak üzere tüm sektörlerde -ve toplumun tamamında- yaşanacak dijitalizasyon için katalizör niteliğinde olduğu düşünülmektedir. Elbette büyük veri ve yüksek performanslı bilişim kapasitesi araştırma ve geliştirmenin doğasını da, paylaşılan bilginin niteliğini de değiştirmektedir. Fakat Birliğin dijital anlamda parçalanmış pazar görünümünü bulut bilişimden büyük veriye, veri-merkezli bilimden nesnelerin internetine kadar pek çok alanda yeterli ölçü sağlanamamaktadır. Veri teknolojileri ile dijital teknolojilerden tam anlamda faydalanabilmek için parçalanmış pazar yapısını ortaya çıkaran bir seri teknik ve yasal engellerin kaldırılması gerekmektedir.

Komisyon üye devletlere, Avrupa vatandaşlarının ve firmalarının gerekli dijital becerilere sahip olduğu ve bu becerilerle birbirleriyle bağlantılı olarak sunulan çok dilli (e-devlet, e-adalet, e-sağlık, e-taşımacılık gibi) e-hizmetlerden istifade edebildiği kapsayıcı bir Dijital Tek Pazar ufku sunmaktadır. Bu açıdan "kapsayıcı bir e-toplum" hedefi dijital beceri ve uzmanlıklar ile e-devlet uygulamalarının geliştirilmesi gibi iki önemli alt başlığı içermektedir (European Commission, 2015: 16). Strateji, en azından Covid-19 pandemisi öncesinde, dijital beceriler sahibi çalışanlara talebin yıllık yaklaşık %4 civarında arttığı tespitini yapmaktadır. Dijital beceri düzeyleri hem tüm ekonomik sektörlerde çalışanlar için hem de iş bulabilmelerini kolaylaştırabilmek adına tüm iş arayanlar için geliştirilmek zorundadır. Strateji bunun için eğitim-öğretim ve staj sistemlerinin dijital devrime uyumlulaştırılması şeklinde bir 'yapısal devrim' talep etmektedir. Öte yandan, dijital beceri ve uzmanlıkların artırılması sadece çalışma yaşamında değil, vatandaşların dijital hizmetlerden yararlanabilmesi adına günlük yaşamın her alanında ihtiyaç duyulan bir gereksinim olarak görülmektedir. AB'de kamu hizmetlerinin sunumunda her ne kadar çeşitli oranlarda yeni teknolojiler kullanılsa da kamu yönetimlerinin modernize edilmesi ve sınır-ötesi birlikte çalışabilirliğin artırılması için çok daha fazlası yapılmalıdır. Avrupa vatandaşlarına ve firmalarına sunulan hizmetlerin maliyet verimliliğini ve kalitesini artırabilmek için bu hizmetlerin online olarak sunulması hayati önem taşımaktadır. Burada Komisyon tarafından artan verimlilikle ilgili üzerinde durulan noktalardan birisi 'tek sefere mahsus' ilkesidir. Kamu yönetimlerinin yurttaşlara veya firmalara ait bilgileri tek sefere mahsus istemesi ve zaten elinde olan bu bilgileri gerektiğinde tekrar talep etmemesi şeklinde tanımlanabilecek 'tek sefere mahsus' ilkesinin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

3. AB YAPAY ZEKÂ STRATEJİSİ GELİŞİM SÜRECİ

AB dijital tek pazar hedefini ortaya koyduktan hemen sonra bu hedefin en önemli bileşenini oluşturan yapay zekâ konusunda da stratejisini geliştirme yoluna koyulmuştur. AB'nin yapay zekâ stratejisi tek bir belgeye dayanmamaktadır. Bu strateji, daha önce gündeme getirdiği kavramları tekrar ederek atıflar yapan, atılacak adımları, öngörülen politika tercihlerini ve işbirliği alanlarını ortaya koyan böylelikle bir önceki belgeyi tamamlayıp geliştiren birkaç metin etrafında şekillenmektedir. Birlik bu doğrultuda, 2018-2020 yıllarını kapsayan kısa süre içinde 'Avrupa İçin Yapay Zekâ', 'Yapay Zekâda Eşgüdüm Planı', 'İnsan Merkezli Yapay Zekâda Güven İnşası' ve Yapay Zekâ Hakkında Beyaz Kitap' isimli belgeleri yayımlamış ve

tüm dünya ile paylaşmıştır. Çalışmanın bu bölümünde, belirtilen AB dokümanları çerçevesinde AB'nin yapay zekâ stratejisinin nasıl ortaya çıkıp geliştiği incelenecektir

3.1. AB Yapay Zekâ Stratejisinde İlk Adım: 'Avrupa İçin Yapay Zekâ' Strateji Belgesi

2017 Mayıs'ında Komisyon Dijital Tek Pazar stratejisinin yarı-dönem gözden geçirmesiyle ilgili dokümanı yayınlamıştır (European Commission, 2017). Ekim ayına gelindiğinde AB Konseyi Birliğin bir yandan veri korumayı, dijital hak ve özgürlükler ile etik standartları gerçekleştirmeyi üst düzeyde sağlama almaya, bir yandan da yapay zekâ gibi yakın zamanda ortaya çıkan teknolojik gelişmeleri hayata geçirmeye yönelik bir aciliyet bulunduğunu ifade etmiştir. AB Konseyi bu bağlamda Komisyon'dan Avrupa'nın yapay zekâ yaklaşımını ortaya koymasını talep etmiştir. Böylelikle 'Dijital Tek Pazar' stratejisinin 2015 yılında açıklanmasının üzerinden çok fazla bir süre geçmeden, 2018 yılında, 'Avrupa İçin Yapay Zekâ' üst başlığını taşıyan bir yapay zekâ stratejisi ortaya çıkmıştır (European Commission, 2018a: 2). Stratejinin kamuoyuna açıklamasından hemen önce 24 üye devlet ve Norveç yapay zekâ konusunda birlikte çalışmak üzere imza atmışlardır (European Commission, 2018b: 2). Liderlerin yapay zekâ konusunu gündemlerinin ilk sırasına alarak sağladıkları bu güçlü siyasi destek bir yandan Birliğin yapay zekâ dönüşümündeki kararlılığını net bir şekilde ortaya koyarken diğer taraftan da ileride yapay zekâ stratejik hedeflerinin hayata geçirilmesi için üye devletler arasında işbirliğini sağlayacak 'Yapay Zekâda Eşgüdüm Planı' gibi belgelerin ortaya çıkmasına da temel teşkil etmiştir.

'Avrupa İçin Yapay Zekâ' belgesi, yapay zekânın toplumların siyasi ve ekonomik dönüşümünde oynadığı stratejik rolün farkındadır. Bu yüzden, bilim kurgu olmaktan çıkıp hayatımızın bir parçası haline gelen yapay zekânın yarattığı değişimi kucaklama gereğine vurgu yapmaktadır. Yapay zekâ bireylerin hayatlarını kolaylaştırmanın ötesinde, dünyanın karşı karşıya olduğu (iklim değişikliği, kronik hastalıklar gibi) önemli sorunlarının çözümünde de en büyük yardımcı olarak görülmektedir. Geçmişte keşfedilen buhar makinesi ya da elektrik gibi yapay zekânın da toplumları ve ekonomileri dönüştürdüğü düşüncesi Komisyon'ca da paylaşılmaktadır (European Commission, 2018a: 1). Bilgisayarların hesaplama kapasitelerindeki artış, veriye ulaşılabilirlik ve veriyi işleyen algoritmalarda sağlanan ilerleme neticesinde yapay zekâ 21. yüzyılın en stratejik teknolojilerinden birisi haline gelmiştir. Dahası, yapay zekâya yaklaşım tarzı yaşadığımız dünyanın nasıl bir dünya olacağını da belirleyecek çığır açıcı (*game changer*) bir teknolojik gelişmedir. O yüzden, yaşanan şiddetli küresel rekabet AB için sağlam ve eksiksiz bir yapay zekâ çerçevesine ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır.

Yapay zekâ strateji belgesi, yapay zekâ hedeflerine ulaşmada Birliğin yararlanabileceği çok fazla imkân olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, dünya çapında başarılı araştırmacılar, laboratuvarlar ve 'start-up'lar ve robotik² alanındaki endüstri gücü iyi bir başlangıç zemini sağlamaktadır. Dijital Tek Pazar hedefi doğrultusunda atılan adımların üye ülkelere sağladığı ortak kurallar, siber güvenlik ve birlikte çalışabilirlik için firmalara verilen destekler bir başka kapasite alanına işaret etmektedir. Son olarak Komisyon sanayi, bilimsel araştırma ve kamu sektöründeki veri zenginliğini yapay zekâ hedeflerine ulaşmada önemli bir altyapı oluşturduğunu düşünmektedir. Birliğin sahip olduğu kapasite ve güç, üye devletler tarafından açıkça ortaya konulan siyasi destek yapay zekâ alanında dünya çapında rekabet edebilecek, dijital dönüşümde 'tek kişiyi bile arkada bırakmayacak' ve AB değerlerine uygun bir yapay zekâ ortaya çıkaracak bir işbirliği için kullanılacaktır. Burada en önemli olan nokta

² Robotik, robotların tasarımı, üretimi ve kullanımını ile ilgilenen çok disiplinli bir bilim dalıdır. Makine mühendisliği, uçak mühendisliği, uzay mühendisliği, elektronik mühendisliği, bilgisayar mühendisliği, mekatronik mühendisliği ve kontrol mühendisliği dallarının ortak çalışma alanıdır. Detaylı bilgi ve Britannica tanımı için bkz. <https://www.britannica.com/technology/robotics>.

Komisyon'un AB için yapay zekâda liderliği 'herkese yönelik ve faydalı bir yapay zekânın geliştirilmesi ve kullanılması' şeklinde belirlemiş olmasıdır (European Commission, 2018a: 2). AB bir bütün olarak toplumun ve insanların tamamının faydalanabileceği bir yapay zekâ yaklaşımında şampiyon olmayı hedeflemektedir. Hem bu strateji belgesinde hem de daha sonraki metinlerde sıklıkla vurgulandığı gibi Birlik yapay zekânın merkezine insanı koymuştur ve bu yüzden de geliştirmiş olduğu stratejinin adını '*insan-merkezli yapay zekâ*' (*human-centric AI*) olarak tanımlamıştır (European Commission, 2018a: 12). Bu nokta AB yapay zekâ stratejisini diğer ülke yapay zekâ stratejilerinden ayıran en önemli özelliktir.

Komisyon yapay zekâ strateji belgesi metninde, yapay zekâ için AB tarafından oluşturulacak beraberliği ve atılması gereken adımları teknik olarak 'yapay zekâ için AB inisiyatifi' şeklinde adlandırmaktadır. AB yapay zekâ inisiyatifi üçayaklı bir yaklaşıma sahiptir: Bunlar ise ekonomin tüm alanlarında AB'nin teknolojik-endüstriyel kapasitesini yapay zekâ kullanımı için desteklemek, sosyo-ekonomik değişimlere hazırlanmak ve yapay zekâ için uygun bir yasal ve etik çerçeve oluşturmaktan meydana gelmektedir (European Commission, 2018a: 3).

3.1.1. Ekonomide Yapay Zekânın Katkısından Yararlanmak

AB'nin hem araştırma alanındaki güç merkezi konumunu daha da güçlendirmesi hem de pazara daha fazla yenilik sunması, ekonomik alanda teknolojik ve endüstriyel kapasitesinin yapay zekâ katkısına hazır hale getirilmesi için gerekli bir adımdır. Bu çabalar ihmal edildiği takdirde AB yapay zekânın sunmuş olduğu fırsatları elden kaçırma, beyin göçü yaşama ve başka merkezlerde üretilen çözümlerin tüketicisi olma riskiyle karşı karşıya kalacaktır. Görüleceği üzere AB ekonomisinde yapay zekânın katkısından faydalanabilmek için *yapay zekâ yatırımlarının artırılması* gerekmektedir.

Yapay zekâ strateji belgesi hazırlandığı dönem itibariyle yapay zekâ özel sektör yatırımlarında Birliğin diğer küresel güçlerden ne kadar geride olduğunu rakamlarla ortaya koymaktadır. Belgede 2016 yılında Avrupa'da yapay zekâ özel sektör yatırımları 2,4-3,2 milyar Euro civarındayken, Asya'da 6,5-9,7 milyar Euro ve Kuzey Amerika'da 12,1-18,6 milyar Euro civarında olduğu belirtilmektedir (European Commission, 2018a: 4). Rakamlar genel olarak yatırımları tetikleyen ve özel sektör yatırımları için kaldıraç vazifesi görecek kamu fonlarının devreye sokulacağı bir ortamın oluşturulmasının AB için küresel rekabetten kopmamak adına ne kadar hayati önemde olduğunu açıkça göstermektedir. Hem kamu hem de özel sektörün her ikisinin birden 2020 sonu itibariyle 20 milyar Euro civarına çıkarması gereği vurgulanmaktadır. Laboratuarlardan piyasaya kadar araştırma ve yenilikçiği güçlendirmek, tüm AB sathında yapay zekâ mükemmeliyet merkezlerini desteklemek, yapay zekâyı tüm küçük işletmeler ve potansiyel kullanıcılara ulaştırmak, yapay zekânın piyasa kullanıma hazır hale getirileceği test ve deney imkânlarını geliştirmek ve özel sektör yatırımlarını cezbetmek yatırımların artırılması yolunda atılacak adımlar olarak listelenmiştir. Ekonomi alanında yapay zekânın katkısından yararlanabilmek için önemli bir başka boyut 'daha fazla veriyi kullanılabilir hale getirmek' olarak belirlenmiştir (European Commission, 2018a: 10).

AB yapay zekâ strateji belgesi, yapay zekânın ve onun çeşitleri olan makine öğrenmesi ile derin öğrenmenin çok büyük miktarlarda veriye ihtiyaç duyduğunu, veri büyüdükçe eskiden görülmeyen bağlantıların keşfedilebileceğini ifade etmektedir. Veri, yapay zekâ algoritmalarının çevreyi öğrenmesi ve irtibat kurabilmesinin tek yolu olduğu için veri açısından zengin bir ortamın sağlayacağı fırsatlar da artacaktır. Bu gerçekler ışığında veri, rekabetçi yapay zekâ alanında AB'nin de el atacağı bir alan olarak görülmektedir. Bu yüzden Komisyon 'Avrupa veri alanı'nı daha da genişletmek için birtakım inisiyatifleri devreye sokmaya karar vermiştir. Bunlar arasında (trafik, meteoroloji ya da finansal bilgilendirmeler gibi) kamu sektör bilgilendirmelerine yönelik AB Direktifinin güncellenmesi, ekonomide

özel sektör verisinin paylaşımına rehberlik edilmesi, bilimsel bilgilere ulaşım ve bunların korunması için Birlik tavsiyenin güncelleştirilmesi ve sağlık sektöründe dijital dönüşüme yönelik bir Komisyon belgesinin hazırlanması yer almaktadır (European Commission, 2018a: 10-11).

3.1.2. Sosyo-Ekonomik Değişimlere Hazırlanmak

Böyle bir ayağa ihtiyaç duyulmasının en önemli nedeni tarih boyunca yeni teknolojilerin ortaya çıkmasının işin ve çalışma hayatının doğasını değiştirmiş olmasıdır. Yapay zekâ dönüşümün toplum ve ekonomi için sağlayacağı faydalar beraberinde bazı kaygı ve endişelerle ilgilenilmesini gerektirmektedir. Otomasyon, robotik ve yapay zekâ emek piyasasında AB'nin mutlaka müdahil olup yönetmesi gereken değişimler ortaya çıkarmaktadır. Kısacası yapay zekâ ile ortaya çıkan fırsatların beraberinde getirdiği tehditlerin AB düzleminde dikkate alınıp dengelenmesi gerekmektedir

Bir bütün olarak ele alındığında, AB için dikkate alınması gereken üç önemli zorlu görevden bahsetmek olasıdır. İlki *bir bütün olarak toplumun yapay zekâ dönüşümüne hazırlanması*dır. Bu, tüm AB vatandaşlarına hem temel dijital becerilere sahip olmalarında hem de bir makinenin asla ikame edemeyeceği eleştirel düşünme ve yaratıcılık gibi beceriler geliştirmelerinde yardımcı olmak anlamına gelmektedir. İkincisi AB'nin otomasyon, robotlar ve yapay zekâ yüzünden muhtemelen en çok dönüşüm yaşayacak, hatta belki de ortadan kalkacak işlerde *emekçilere destek olarak çabalara odaklanılması* gerekliliğidir. Üçüncü ve son olarak da, AB'nin *yapay zekâ alanında daha fazla uzman yetiştirme* zorunluluğudur.

Birlik 2018 yılında vatandaşları değişen emek piyasası için doğru becerilerle donatmayı amaçlayan 'Avrupa İçin Yeni Beceriler Ajandası' isimli kapsamlı bir planı devreye sokmuştu. Bu ajandanın bir parçası olarak Komisyon üye ülkelere 'İlave Beceriler Edinmenin Yolları: Yetişkinler İçin Yeni Fırsatlar' adıyla bir tavsiye yayınlamıştır. Komisyon ayrıca dijital beceri ve yeterlilikleri geliştirmeyi hedefleyen bir 'Dijital Eğitim Eylem Planı' da sunmuştur. Tüm bunlar yapay zekâ dönüşümüne karşı AB tarafından insan-merkezli ve kapsayıcı bir yaklaşım geliştirilmesi adına yapılmaktadır. Burada motto "*geride tek kişiyi bile bırakmamak*" şeklinde ifade edilmektedir (European Commission, 2018a: 11-12). Çünkü yapay zekâ dönüşümü yönetilmediği takdirde, dijitalizasyonun - analog verilerin dijital verilere dönüştürülmesinin - orta düzey beceri gerektiren ve yapay zekânın da düşük düzeyde beceri gerektiren mevcut işleri etkileyerek emek piyasasının yapısını dönüştürecekleri anlaşılmaktadır. Erken ve proaktif tedbirler alınmadığı takdirde emek piyasalarında yaşanacak çalkalanmaların AB'de insanlar, bölgeler ve endüstriler arasındaki eşitsizlikleri daha da kötüye götüreceği açıkça görülmektedir. Öte taraftan AB, söz konusu metne göre, bilgi ve iletişim teknolojilerinde 2011'den itibaren strateji belgesinin yayımlandığı tarih olan 2018'e kadar yıllık %5 büyüyerek 1,8 milyon yeni iş yaratmış, bunun toplam istihdam içerisindeki payı da %3'ten %3,7'ye çıkmıştır. Yine strateji belgesinin yazıldığı tarih itibarıyla bilgi ve iletişim teknolojileri alanında en az 350.000 boş uzman kadrosu olduğu ifade edilmiştir. Bu yüzden strateji belgesinde *yapay zekâ alanında eğitimli insan sayısını artırmak, farklılığı ve disiplinler arası çalışmayı teşvik etmek* için mücadele edileceği vurgulanmaktadır.

3.1.3. Yapay Zekâyâ Uygun Yasal ve Etik Çerçeve Oluşturmak

Bu stratejik adımın geliştirilmesinin temel gerekçesi Avrupa Birliği Antlaşmasının 2. maddesinde sıralanan değerlerin³ AB'de yaşayan vatandaşlara ait her alandaki hakların temelini ve çerçevesini oluşturuyor olmasıdır. Elbette buna 'Avrupa Birliği Temel Haklar

³ AB değerleri olarak anılan bu değerler şunlardır: İnsan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü, - bir azınlığa ait olanların haklarını da kapsayan- insan haklarına saygı. Üye devletler "çoğulculuğun olduğu, ayrımcılığın yapılmadığı, hoşgörü, adalet, dayanıma ve kadın erkek eşitliğinin hüküm sürdüğü bir toplum" düşüncesini paylaşırlar. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>.

Bildirgesi'ni de ilave etmek gerekmektedir. Birlik, yapay zekâya Avrupa bakışı damgasını vuracak bir yasal ve etik çerçeve geliştirme hedefiyle yola koyulurken yine böyle bir yaklaşımı üzerine inşa edebileceği mevcut düzenlemelerine güvenmektedir. Birliğin güvenlik ve ürün sorumluluğu anlamında yüksek standartlara sahip olması, ağ ve enformasyon sistemlerinin güvenliğine yönelik AB çapında getirilen kurallar ve 'Genel Veri Koruma Düzenlemesi' (*GDPR - General Data Protection Regulation*) yasal ve etik yapay zekâ çerçevesinin zeminini oluşturmaktadır (GDPR, 2022). Ayrıca Dijital Tek Pazar Stratejisi'nde yer alan ve hızlıca hayata geçirilmesi planlanan 'Kişisel-olmayan Verinin Serbest Dolaşımı Düzenlemesi' veya 'eMahremiyet Düzenlemesi' ya da 'Siber Güvenlik Yasası' gibi öneriler (European Commission, 2015: 13) de Avrupa yurttaşlarının ve şirketlerin etkileşimde buldukları yapay zekâ gibi teknolojilere güven duyabilmesi adına önem arz etmektedir.

2018 yılı sonuna kadar '*Yapay Zekâ Etik Rehberi*' taslağının hazırlanması talebi yapay zekâ strateji belgesinde AB için etik kaygıları gidermeye yönelik bir çerçeve oluşturulması için önemli bir adımdır. Taslak işin geleceği, adalet ve hakkaniyet, güvenlik, sosyal kapsayıcılık ve algoritmik şeffaflık gibi konulara temas edecek ve yapay zekânın mahremiyet, onur, tüketicilerin korunması ve ayrımcılık yapılmaması gibi temel haklar üzerindeki etkilerini gözden geçirecektir. Firmalar, akademik kurumlar ve sivil toplum örgütleri Komisyon tarafından bu taslağın şekillendirilmesine katkı vermeye çağırılmaktadır. Buna paralel olarak Komisyon yapay zekâ etiği konusunda uluslararası düzeyde çalışmalarda yer almaya devam edeceğini de deklare etmektedir. Diğer taraftan, yapay zekâ ve yapay zekânın parlak bir kullanım alanı olarak ortaya çıkan 'otonom karar-verme' güvenlikle alakalı kuralların uygun olup olmadığının ve sorumlulukla ilgili hukuki sorunları derinlemesine düşünmeyi gerekmektedir. Yapay zekâ destekli gelişmiş robotlar ve nesnelere interneti için kullanılan ürünler ilk başta sorunların olmadığı fakat şu an gözden geçirilmeye ihtiyacı olan bir sistem içerisinde çalışıyorlar olabilirler. Dolayısıyla yapay zekâ için uygun ve yasal ve etik bir çerçeve oluşturulmasında *güvenlik ve sorumluluk kaygılarının giderilmesi* ayrı bir önem arz etmektedir. AB'nin (Makineler Direktifi, Radyo Ekipmanları Direktifi ve Genel Ürün Güvenliği Direktifi gibi) mevcut ürün güvenliği düzenlemelerinin yapay zekâ destekli ürünler alanında da sağlam standartların ortaya çıkmasına öncülük etmesi beklenmektedir. Son olarak, yapay zekâ destekli aygıtların geniş ölçekli kullanımı 'firmadan-tüketicieye' hakkaniyetli, şeffaf ve tüketici kanunlarına uygun işlem gerektirmektedir. Tüketiciler yapay zekâ destekli ürünün nasıl kullanıcılarına, özelliklerinin neler olduğuna dair açık bir şekilde bilgilendirilmelidir. Aynı zamanda bireyler ürünün kullanımıyla ortaya çıkan veriyi kontrol edebilmeli ve bir makineyle mi yoksa bir insanla mı iletişim kurduklarının farkında olmalıdırlar. Otomatik hale getirilmiş bir sistem ile muhatap olduklarında bireylere bunun hakkında ne aşamada bilgilendirme yapılacağı dikkatle belirlenmeli ve gerektiğinde bir insana nasıl ulaşabileceğine dair bilgilendirme yapılmalıdır. Otomatik sistemlerin kararlarının kontrol edilebilmesi ve ihtiyaç duyulduğunda bu kararların düzeltilmesi gerekmektedir. Açıkça görülmektedir ki AB için yapay zekâya uygun yasal ve etik bir çerçeve oluşturulmasında *bireyleri ve tüketicileri yapay zekâdan azami derecede faydalanmaları için desteklemek* önemli bir adım oluşturmaktadır.

Özetle, 'Avrupa İçin Yapay Zekâ' strateji belgesi AB'nin teknolojik-endüstriyel kapasitesini yapay zekâ kullanımı için desteklemeyi, sosyo-ekonomik değişimlere hazırlanmayı ve yapay zekâ için uygun bir yasal ve etik çerçeve oluşturmayı AB için üç temel stratejik hedefi olarak açıklamıştır. Bunların hayata geçirilmesi için iki ilave adım atılması istenmektedir. Bunlar, yapay zekâya yönelik işbirliğini sağlayacak bir eşgüdüm planının oluşturulması ve yapay zekâya yönelik bir etik rehber hazırlanmasıdır.

3.2. AB Yapay Zekâ Stratejisi İçin İşbirliğini Sağlamak: 'Yapay Zekâ Eşgüdüm Planı'

AB, yapay zekâ stratejisini hayata geçirmek için en öncelikli adımın AB kurumları ve üye devletler arasındaki işbirliğinin sağlanması ve güçlerin birleştirilmesi olduğunu ifade etmiştir. Bununla aslında iki şey kast edilmektedir (European Commission, 2015: 17): Birincisi, üye devletlerin bir araya gelerek yapay zekâ stratejisinin uygulanabilmesi için yükümlülükler üstlenmesi ve ikincisi ise devlet dışı paydaşların 'Avrupa Yapay Zekâ İttifakı'nda karşılıklı diyaloga girmesi gerekliliğidir. Aslında farklı AB üyesi devletler yapay zekâyı desteklemek üzere çeşitli stratejiler geliştirmekte ya da bu konuda beraber çalışmaktadır. AB açısından bunda bir sorun olmadığı gibi her devletin kendi yapay zekâ stratejisini geliştirmesi teşvik dahi edilmektedir. İyi uygulama örneklerinin paylaşılması, ülkeler arasında sinerji oluşturulması ve mümkün olan alanlarda eylem birliğinin sağlanması üye ülkelerin yapay zekâ yatırımlarının etkisini artıracak ve AB'nin bir bütün olarak küresel ölçekte rekabet etmesine yardımcı olacaktır.

Komisyon bu doğrultuda en geç 2018 sonunda üye devletlerle yapay zekâyla alakalı bir eşgüdüm planı üzerinde anlaşmayı hedeflemiştir. Diğer yandan yapay zekâ kaynaklı tehdit ve kaygıların çok geniş bir ölçekte olması çok farklı alanlardan paydaşların da yapay zekâ stratejisinin hedeflerinin hayata geçirilmesi için önemlidir. Komisyon bunun için iş âleminin, tüketici örgütlerinin, işçi-işveren sendikalarının ve sivil toplum örgütlerinin temsil edildiği ve 'Avrupa Yapay Zekâ İttifakı' olarak adlandırdığı geniş, çok-paydaşlı bir platformu oluşturma ve çalıştırma hedefi açıklamıştır.⁴ Bu kısımda, AB yapay zekâ stratejisinin uygulamaya geçirilmesi yolunda atılan bu önemli adımları ana hatlarıyla gözden geçirilecektir.

AB'nin kamu-özel yatırımları artırmayı, sosyo-ekonomik değişimlere hazırlanmayı ve yasal-etik bir çerçeve geliştirmeyi hedefleyen 'insan-merkezli yapay zekâ stratejisi'nin uygulamasında eşgüdümü sağlamak için bir planın hazırlanması amacıyla ilgili AB üyesi devletler, Norveç, İsviçre ve Komisyon yetkilileri 2018 Haziran ve Kasım ayları arasında çeşitli toplantılar yapmışlardır. Toplantılar neticesinde üye devletler ve Komisyon yatırımların artırılması, yapay zekânın hammaddesi olarak kabul edilen verinin bir havuzda toplanması, yeni becerilerin desteklenmesi ve güvenin tesis edilmesi için bir takım ortak eylemler planlamışlardır. Toplantılarda sağlık, ulaştırma, güvenlik, enerji gibi kamu yararı alanları ile imalat ve finansal hizmetler gibi ekonomik sektörler öncelikli alanlar olarak kabul edilmiş ve 2019-2020 döneminden başlayarak atılacak adımlar ayrıntılandırılmıştır. Komisyon, 'Yapay Zekâ Eşgüdüm Planı' (*Coordinated Plan on Artificial Intelligence*) isimli belgeyle ana hedef ve inisiyatiflerini açıklamıştır (European Commission, 2018b).

Planın hazırlandığı dönemde AB'ye üye devletlerden bazıları zaten kendi ulusal yapay zekâ stratejilerini geliştirmiş durumdadır.⁵ Komisyon eşgüdüm planı diğer tüm üye devletleri de 2019 ortasına kadar yapay zekâ ulusal stratejilerini hazırlamaya teşvik etmektedir. Yine 2019 yılı içerisinde, Birlik düzeyindeki yapay zekâ ilerlemelerini ve uygulanan stratejilerin başarı oranlarını izlemek üzere Komisyon Ortak Araştırma Merkezi tarafından geliştirilen 'Yapay Zekâ İzleme' (*AI Watch*)⁶ desteğiyle ortak göstergeler tespit edilmesi kararlaştırılmıştır.

⁴ Detaylı bilgi için bkz. European Commission (2022). "The European AI Alliance." Erişim tarihi: Kasım 9, 2022. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-ai-alliance>.

⁵ Plan'ın hazırlandığı tarihte Fransa, Finlandiya, İsveç, Birleşik Krallık ve Almanya, yapay zekâ stratejilerini ortaya koymuş durumdadır Detaylı bilgi için bkz. European Union/OECD "AI Watch - National Strategies on Artificial Intelligence: A European Perspective." Erişim Tarihi: Ekim 17, 2022. https://ai-watch.ec.europa.eu/publications/ai-watch-national-strategies-artificial-intelligence-european-perspective-2021-edition_en#files.

⁶ AI Watch, AB üye devletlerinin endüstriyel, teknolojik ve araştırma kapasitesini, politika girişimlerini, Yapay Zekânın benimsenmesini ve teknik gelişmelerini ve bunun ekonomi, toplum ve kamu hizmetleri üzerindeki etkisini izlemek üzere kurulmuş bir inisiyatiftir. Avrupa Yapay Zekâ Stratejisi'nin uygulanmasını takip etmek ve kolaylaştırmak için gereken analizleri sağlamaktadır. Detaylı bilgi için bkz. https://ai-watch.ec.europa.eu/index_en.

Yapay zekâ yatırımlarında AB'nin geride kaldığı tespitini içeren yapay zekâ stratejisinin, on yıl içerisinde yıllık 20 milyar Euro kamu ve özel sektör yatırım hedefini belirlediğini ifade etmiştik. Komisyon eşgüdüm planında bu yönde bir ilk adım olarak 2018-2020 dönemi için 'Horizon 2020' araştırma ve yenilikçilik çerçevesindeki yapay zekâ yatırımlarının 1,5 milyar Euro artırılması kararı alınmıştır. Bu 2014-2017 dönemi ile karşılaştırıldığında %70'lik bir artışa tekabül etmektedir (European Commission, 2018b: 3). Ayrıca, Komisyon gelecek 2021-2027 program dönemi için Birliğin yapay zekâya yeni 'Horizon Europe' ve 'Digital Europe' programlarından her yıl en az 1 milyar Euro yatırım yapmasını tavsiye etmiştir. Yukarıda değindiğimiz bu *ortak hedefler ve tamamlayıcı çabalar* yanında Komisyon öncülüğünde hazırlanan eşgüdüm planı *yapay zekâ start-up'ları ile yenilikçi KOBİ'lerin finansmanının artırılmasını ve yapay zekâda AB kamu-özel ortaklığının geliştirilmesini* hedeflemektedir.

Eşgüdüm planının bir diğer hedefi ulusal araştırma kapasitelerinin büyütürerek *daha sıkı bağlarla birbirine bağlanmış AB yapay zekâ mükemmeliyet merkezleri ağı* oluşturmaktır. Böylelikle ister büyük ister küçük olsun, ister yüksek teknoloji şirketi olsun ister olmasın her bir özel sektör firmasının dijital fırsatlardan yararlanması sağlanacaktır. 'Digital Europe' programı üye devletlerle Komisyon'un AB'nin her yerinde 'dijital yenilikçilik merkezleri' (*digital innovation hubs*) kurulabilmesini öngörmektedir. Bu amaçla eşgüdüm planında üye devletlerin 2019 yılında kendi ülkelerindeki dijital yenilikçilik merkezlerini tespit etmesi istenmektedir.

Toplumun daha iyi hazırlanabilmesi için eğitim ve staj programlarının yapay zekâ dönüşümüne uygun hale getirilmesi eşgüdüm planında ortaya koyulan başka bir önemli hedefdir. Komisyon bu amaçla yapay zekâ alanındaki master ve doktora programlarını hem daha yakın işbirliğine geçen mükemmeliyet merkezleri hem de daha geniş anlamda AB araştırma ve yenilikçilik programları vasıtasıyla destekleyeceğini belirtmiştir. Ayrıca hukuk, psikoloji ve yapay zekâ örneğinde olduğu gibi ortak diploma verecek disiplinler arası çalışmalar da teşvik edilecektir.

Diğer taraftan, özel sektörün yatırımlarının artırılması, yeni girişimlerin desteklenmesi, bilimsel çalışmaların mükemmeliyet merkezleri ve yeni lisansüstü programlarla güçlendirilmesi gibi yukarıdan beri sıraladığımız adımların uygulanabilmesi için yapay zekânın hammadde olarak görülen veri konusunda da eşgüdüm sağlanması gerekmektedir. Komisyon yapay zekâda ileri adımların atılabilmesi için güven, erişilebilirlik alt yapısı üzerinde yükselen ve iyi işleyen bir veri ekosisteminin gerekliliğinin farkındadır. Bu yüzden eşgüdüm sağlanması istenen alanlardan birisini hayati önemdeki *ortak Avrupa veri alanının (European data space) kamu sektörünü de içerecek şekilde inşa edilmesi* oluşturmaktadır. Sağlık sektöründe gelecek vaat eden yapay zekâ kullanımından dolayı Komisyon, Horizon 2020 programı bağlamında üye devletlerle bir koordinasyon içerisinde özellikle yaygın kanser türlerinin teşhis ve tedavide kullanılacak 'ortak tıbbi görüntü veritabanı' kurulmasını destekleyeceğini açıklamıştır.

AB'nin 'insan-merkezli yapay zekâ' ana hedefinin önemli bir parçası olan etik yapay zekâ için Komisyon, yapay zekâ etik rehberi geliştirme göreviyle bağımsız bir "yapay zekâ üst-düzey uzman grubu" kurulmasını kararlaştırmıştır. Etik rehberin ilk sürümünün 2018 yılı sonunda yayınlanmasını ve ardından uzmanların 'Avrupa Yapay Zekâ İttifakı' paydaşlarıyla yapacakları geniş istişareleri neticesinde nihai sürümün 2019 Mart'ında Komisyon'a sunulması planlanmıştır. Böylelikle *küresel perspektife sahip bir etik rehberin hazırlanması ve yenilikçilik dostu yasal düzenlemeler* hüküm altına alınmıştır.

Son olarak eşgüdüm planı güvenlik sektörünün hedeflerini geliştirmesine yapay zekâ katkısı, yapay zekâ teknolojilerinin saldırılardan ve kötü niyetli kullanımlardan korunması ve insan

hayatıyla ilgili ölümcül konularda yapay zekâ üzerinde insan kontrolünün muhafaza edilmesi gibi *yapay zekâ altyapı ve uygulamalarında güvenlikle ilgili boyutlara* dikkat çekmiştir.

3.3. AB Yapay Zekâ Etik Rehberi: 'İnsan-Merkezli Yapay Zekâda Güven İnşası' Belgesi

Hem AB yapay zekâ stratejisinin uygulamaya geçirilmesi hem de Eşgüdüm Planı'nın bir parçası olarak atılan ikinci önemli adım 2019 yılı Nisan ayında atılmış ve AB yapay zekâ etik rehberi 'İnsan-merkezli Yapay Zekâda Güven İnşası' ismiyle kamuoyuyla paylaşılmıştır (European Commission, 2019). Adından da anlaşılacağı üzere güven yapay zekâda insan-merkezli bir yaklaşım geliştirmenin ön koşulu olarak görülmektedir. Yapay zekâ kendi içinde/kendiliğinde bir amaç (*end in itself*) değil, sadece insan esenlik ve gönencini en yükseğe çıkarma nihai amacına hizmet etmesi gereken bir araçtır. Bu amaca ulaşmak için yapay zekâda güvenilirliğin sağlanması, bunun için ise, Avrupa toplumlarının üzerinde yükseldiği değerlerin yapay zekânın üretilmesinden uygulanmasına kadar her alana entegre edilmesi gerekmektedir (European Commission, 2019: 1-2). Dolayısıyla yapay zekâ geliştiricilerinin, tedarikçilerinin ve kullanıcılarının başvurabileceği bir etik rehber ihtiyacı net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Yukarıdaki alt bölümde ifade ettiğimiz gibi 2018 başında hazırlanan eşgüdüm planında bağımsız bir "yapay zekâ üst-düzy uzman grubunun" kurulması ve grup tarafından (2.700'den fazla üyesi olan) 'Avrupa Yapay Zekâ İttifakı'yla yapılacak geniş istişareler ardından hazırlanacak nihai taslak raporun en geç 2019 Mart'ında sunulması Komisyon'ca talep edilmişti. Avrupa Yapay Zekâ İttifakı üyeleriyle yapılan görüşmeler yanında 'Bilim ve Yeni Teknolojilerde Avrupa Etik Grubu' ve 'Temel Haklar Ajansı' gibi uzman teknik birimlerle yapılan işbirliği neticesinde hazırlanan etik rehberi taslak raporu üst-düzy uzman grubu tarafından vaktinde Komisyon'a sunulmuştur. Komisyon bu taslak raporu dayanak olarak 'İnsan-Merkezli Yapay Zekâda Güven İnşası' (*Building Trust in Human-Centric Artificial Intelligence*) isimli belgesini 2019 Nisan ayında yayınlamıştır.

Komisyon belgesine göre, üst-düzy uzman grubu tarafından sunulan etik rehber taslağında güvenilir bir yapay zekâyı gerçekleştirebilmek için üç bileşenin ve bunlarla bağlantılı temel ilkelerin zorunlu olduğu belirtilmiştir (European Commission, 2019: 3): Güvenilir yapay zekâ yasalara uygun olmalı, etik ilkelerin gereğini yerine getirmeli ve etkin bir şekilde çalışmalıdır. Kendisine uzmanlar tarafından sunulan bu üç bileşene ve aslında o üç bileşene kaynaklık eden Avrupa değerlerine de dayanarak Komisyon *yapay zekânın güvenilir kabul edilmesi için uyulması gereken yedi temel şart* belirlemiştir. Bunlar, etkin insan unsuru ve gözetimi, teknik dayanıklılık ve emniyet, mahremiyet ve veri yönetimi, şeffaflık, çeşitlilik, ayrımcılığın olmaması ve hakkaniyet, toplumsal ve çevresel esenlik ile hesap verebilirlik şeklinde sıralanmaktadır.

3.4. Ursula von der Leyen Komisyonu 2019-2024

2019 yılı Mayıs'ında yapılan Avrupa Parlamentosu seçimlerinin ardından Konsey üye ülke liderleri, devlet bakanları, AB kurumları ve Parlamenta seçilen yeni üyelerin yer aldığı siyasi grupların interaktif etkileşimiyle 2024 yılına kadar Birlik tarafından uygulanacak siyaset ve politikalara dair öncelikleri belirlemiştir. Aslında bu öncelikler bir taraftan da Birliğin ve üye devletleri bekleyen temel zorluk ve sorunların neler olduğunu göstermektedir. 20 Haziran 2019 tarihinde Konsey'in bu öncelikleri '2019-2024 AB Yeni Stratejik Ajandası' başlığı altında tüm dünyaya deklare edilmiştir (Council of the European Union, 2019). Böylelikle en başta yeni seçilecek Komisyon olmak üzere tüm kurumlara ilham olacak yeni AB stratejik hedefleri de ortaya konulmuş olduğu anlaşılmaktadır (European Union, t.y.). Konsey'in belirlediği Yeni Stratejik Ajanda dört ana önceliği odağına almaktadır: 1) Yurttaşları ve özgürlükleri korumak, 2) Güçlü ve canlı bir ekonomik temel geliştirmek, 3)

İklim-yansız (*climate-neutral*), yeşil, adil ve sosyal bir Avrupa inşa etmek ve 4) Küresel ölçekte Avrupa çıkar ve değerlerini yüceltmek.

Tüm bu sürecin ardından yeni seçilen Komisyon Başkanı Ursula von der Leyen Konsey'in stratejik ajandası ve Parlamento görüşleri çerçevesinde Avrupa'nın geleceğine dair bir dizi iddialı hedefler ortaya koymuştur. Von der Leyen beş yıllık görev süresi boyunca ulaşmak için çaba göstereceği bu öncelikleri altı başlık altında toplamıştır. Avrupa'nın dijital geleceği hakkında 20 Şubat 2020 tarihinde yaptığı açıklamada Avrupa Birliği Komisyon Başkanı Ursula von der Leyen, Avrupa Birliği'nin özellikle yapay zekâ ve veri teknolojileri konusuna eğilmesi gerekliliğinin nedenlerini, uygulama alanlarını ve potansiyel riskleri dile getirmiştir. Buna göre, yapay zekâ teknolojileri hakkında özellikle sağlık hizmetleri sisteminde erken ve başarılı teşhis, tanı ve tedavi süreçlerinin sağlanması, AB'nin iklime dair hedeflerine ulaşabilmesinde akıllı sistemlerin önemi, karbon ayak izinin hassas tarım uygulamaları ile azaltılması ve yapay zekâ uygulamalarının yirmi milyar Euro'dan fazla yatırım ile teşvik ve desteklenmesinin hedeflendiğine vurgu yapılmaktadır (von der Leyen, 2020).

Ayrıca, yapay zekânın büyük veri ile güçlü bağına da değinilmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde yapay zekânın esas olarak büyük veri ile alakalı olduğu ve bir algoritmanın ne kadar fazla veriye sahip olursa o kadar akıllı ve başarılı olacağı akıldan çıkarılmamalıdır. Bu nedenle veriye erişim son derece öneme sahiptir. Bu doğrultuda, von der Leyen, iş dünyasının, araştırmacıların ve kamu hizmetlerinde veriye erişiminin iyileşebilmesi için imkân tanımının hedeflendiğini vurgulamaktadır. Avrupa'nın toplanan mevcut verinin kalitesi bakımından bir avantajı olduğunu belirten von der Leyen, geniş bir ekonomik çeşitliliğe sahip olan Avrupa'nın, dolayısıyla veri noktasında da çeşitlilik ve kalite arz ettiğini belirtmiştir. Avrupa'da, bu konuşmanın yapıldığı an itibarıyla toplanan verinin çoğunluğu daha bir kez bile kullanılmamış durumda olduğu ve bu kesinlikle sürdürülebilir bir durum olmadığına da altı çizilmektedir. Verinin sadece toplanması değil paylaşılabilmesi de önem arz etmektedir bu nedenle diğer aktörler tarafından bu verilere ulaşılabilmesi, bu verilerin kullanımında verimliliği ve sürdürülebilirliği olumlu etkileyecektir. Eylül 2020'deki birliğin durumuna dair konuşmasında Komisyon başkanı von der Leyen, Avrupa'nın net hedef ve ilkelere dayalı olarak 2030'da ortak bir AB vizyonu ile dijital egemenliği güvence altına alması gerektiğini duyurmuştur. Başkan, "Avrupa Bulutu"na (*European Cloud*), etik yapay zekâda liderliğe, herkes için güvenli bir dijital kimliğe ve büyük ölçüde geliştirilmiş veri, süper bilgisayar ve bağlantı altyapılarına özel önem vermiştir (von der Leyen, 2020).

3.5. 'Yapay Zekâ Hakkında Beyaz Kitap': Yapay Zekâ Stratejisine 'AB Yaklaşımını Ekleme'

Komisyon dönem başkanı Ursula von der Leyen'in yapay zekâ ve veri teknolojileri hususunda daha fazla çaba gösterme yönündeki taahhüdü (von der Leyen, 2019) doğrultusunda 19 Şubat 2020 tarihinde 'Yapay Zekâ Hakkında Beyaz Kitap: Avrupa'nın Mükemmellik ve Güven Yaklaşımı' isimli metin (European Commission, 2020a) yayımlanmıştır. Her şeyden önce belirtilmesi gerekmektedir ki 'Yapay Zekâ Hakkında Beyaz Kitap' AB'nin 2015'ten sonra beş yıl boyunca ilmek ilmek dokuduğu Dijital Tek Pazar oluşturma ve yapay zekâ stratejisi geliştirme çabasının nihai şekil bulmuş halidir.

Beyaz Kitap'ın önsözünde, 2018 Nisan'ında bir AB Yapay Zekâ Stratejisinin tüm dünyaya duyurulduğu fakat şiddetlenen küresel rekabet koşullarında bu stratejiye Avrupa değerlerine dayalı bir AB yaklaşımı ilave edilmesine ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Kitap bu noktada Komisyon Başkanı von der Leyen'in yapay zekânın insani ve etik boyutlarıyla ilgili bir Avrupa yaklaşımı gereğine işaret eden strateji açıklamalarına da atıf yapmaktadır. Beyaz Kitap'ın amacı işte bu hedeflerin nasıl hayata geçirileceğine dair olası politika seçeneklerini ortaya koymak olarak açıklanmaktadır (European Commission, 2020a).

3.5.1. Yapay Zekânın Avrupalılaşması/'AB'lileşmesi': Mükemmellik ve Güven Ekosisteminin İnşası

Beyaz Kitap'ın hemen “*Giriş*” bölümünde dijital teknolojilerin insan hayatının her alanında merkezi bir konum edindiği bir dönemde insanların bu teknolojilere güven ihtiyacının da ortaya çıktığı, bu açıdan güvenilirliğin dijital teknolojiler için bir ön koşul haline geldiği ifade edilmektedir (European Commission, 2020a). Bunun yanında AB'nin mevcut ve gelecek ekonomik büyümesi ile sosyal gönencinin veri tarafından yaratılan değere dayandığı belirtilmektedir. Kısacası, AB hem ekonomik ve toplumsal ilerlemenin veri ekonomisi inşa edilmesinde olduğunun hem de bunu sağlamak adına vatandaşların dijital teknolojilere güvenmesi gerektiğinin farkındadır. AB tarafından basitçe veri, algoritma ve işleme gücünü birleştiren teknolojiler bütünü olarak tanımlanan yapay zekâ teknolojisinin, Avrupa'nın elinde mevcut yüksek kaliteli dijital altyapının AB değerlerine dayalı hukuki düzenlemelerle birleştirilmesiyle AB'yi veri ekonomisinde dünya lideri haline getireceği düşünülmektedir. Böylece AB'nin bu temel üzerinde başta yurttaşlar, iş dünyası ve kamu yararı sağlayan hizmetler olmak üzere Avrupa toplumu ve ekonomisine teknolojinin nimetlerini sunan bir 'yapay zekâ ekosistemi' geliştirebileceği ifade edilmektedir. Sonuç olarak metnin giriş bölümünde AB yapay zekâ stratejisinin, veri ekonomisinin nimetlerini ekonomi ve toplumun tamamına ulaştırmak üzere, AB'nin sahip olduğu altyapıyı yine AB değerleriyle birleştiren düzenlemeler sayesinde üye devletlerin parçalanmışlıktan uzak, mükemmellik ve güven ekosistemine dayalı tek bir pazar ölçeğinde yapacağı işbirliğini geliştirmek şeklinde özetlendiğini söylemek mümkündür.

Beyaz Kitap mükemmellik ve güven ekosistemlerini sağlamaya yönelik politika seçeneklerini açıklamadan önce güçlü yönler ve fırsatlara odaklanılan kısmi bir GZFT (SWOT) analizi yapmaktadır. Birlik, mevcut teknoloji altyapısını en güçlü yanı olarak görmektedir. Mükemmeliyet araştırma merkezleri, yenilikçi başlangıç işletmeleri (*start-ups*), robotikte dünya liderliği, rekabetçi imalat ve hizmet sektörleri, güçlü bilişim altyapısı, geniş kamusal ve endüstriyel veri, yaygın (veri okuryazarlığı gibi) dijital yeterlilikler bu çerçevede sıralanmaktadır. Yine bir önceki döneme göre bütçesi %70 artırılarak 1,5 milyar Euro'ya ulaşan AB fon programları vasıtasıyla desteklenen araştırma ve geliştirme yatırımları da bu kapsamda değerlendirilmektedir. Beyaz Kitap'ta AB'nin önünde yakalanması gereken en büyük fırsat olarak 'gelecek veri dalgası' görülmektedir (European Commission, 2020a: 3-4). Beyaz Kitap 2018 yılında dünyada üretilen 33 zettabayt büyüklüğündeki verinin 2025 yılında 175 zettabayt'a ulaşacağını tahmin edildiğini belirtmektedir. Veri depolama ve işleme yöntemleri de hızla değişmektedir. Her bir yeni veri dalgasının AB'ye kendisini 'çevik veri ekonomisi'nde (*data-agile economy*) konumlandırabilmesi ve bu alanda dünya lideri olabilmesi için fırsat sunduğunu ifade edilmektedir. Ayrıca, yeni nesil 'sınır' (*edge*) yahut 'yüksek-performans' (*high-performance*) bilişim için düşük enerjili bilişim sistemleri geliştiren 'Avrupa İşlemci İnisiyatifi' ile 'Anahtar Dijital Teknolojiler Ortak Girişimi', yeni nesil yapay zekâ işlemcileri için hayati öneme sahip düşük enerjili elektronikler alanında fırsatların yakalanması için önem arz etmektedir. Yine endüstriyel süreç otomasyonları için gerekli olan 'nöromorfik çözümler'⁷ konusunda Avrupa'nın sahip olduğu liderlik enerji verimliliğinin sağlanması açısından fırsatlar sunmaktadır. Benzer bir durum kuantum bilişim ve yapay zekâ algoritmaları alanları için de öngörülmektedir.

Beyaz Kitap'ın en önemli iki bölümünü mükemmellik ve güven ekosisteminin oluşturulmasına yönelik farklı seviyelerde atılacak adımların ele alındığı bölümler

⁷ “Nöromorfik işlem teknolojisi aslında günümüz bilgisayarlarının işlemleriyle insan beyninin güçleri ve zayıflıkları arasındaki köprüyü temsil etmektedir. Bu teknoloji aslında bilgisayar bilimi, elektrik mühendisliği ve bilişsel nörobilimin bir noktada kesiştiği ve suni sinir ağları ile insan beyninin işlemlerini taklit eden işlemcilerin tasarlandığı bir disiplinlerarası alan olarak görülmektedir.” Detaylı bilgi için bkz. https://thinktech.stm.com.tr/uploads/docs/1608992642_stm-noromorfik-islem-teknolojisi-son.pdf.

oluşturmaktadır. Çalışmanın devam eden kısmında, Avrupa Birliği'nin konuya yaklaşımını anlayabilmek adına bu bölümler yakından incelenmektedir.

3.5.2. Yapay Zekâ İçin Mükemmellik Ekosistemi

Metinde mükemmellik ekosistemi sekiz alt-başlık altında incelenmiştir (European Commission, 2020a: 5-8): 1) Üye devletlerle birlikte çalışma, 2) Araştırma ve yenilikçilik çabalarına odaklanma, 3) Beceriler, 4) KOBİ'lere odaklanma, 5) Özel sektör ile işbirliği, 6) Kamu sektörünün yapay zekâyâ adapte olmasını destekleme, 7) Veri ve bilişim altyapısına ulaşımın güvenceye alınması ve 8) Uluslararası boyutlar. İncelenen bu sekiz başlıktan sadece altısı için doğrudan 'Eylem'lerin (*Action*) açıklandığı, son iki başlık için incelemeye rağmen herhangi bir Eylem'in açıklanmadığı görülmektedir.

Beyaz Kitap *üye devletlerle birlikte çalışma* başlığında, 2018 Nisan'ında yayımlanan yapay zekâ stratejisi ile 2018 Aralık ayında açıklana, Komisyon ile üye devletlerin beraber hazırladıkları ve 2027 yılına kadar yürürlükte kalacak olan 'Eşgüdüm Planı'na ve bu planda önerilen 70 ortak eyleme gönderme yapmaktadır. Beyaz Kitap 2020 sonunda Eşgüdüm Planı'nın gözden geçirilmesi önerisini somut Eylem olarak ifade etmektedir. *Araştırma ve yenilikçilik çabalarına odaklanma* başlığında Beyaz Kitap, hem 'mükemmeliyet' hem de 'Dijital Avrupa Programı'⁸ ve 'Ufuk Avrupa' (*Horizon Europe*)⁹ eylemleri tarafından desteklenecek 'test merkezleri'nin kurulmasını somut eylem olarak ifade etmektedir. Üçüncü alt-başlıkta Komisyon Avrupa'da *dijital becerilerde* görülen eksikliklerin giderilmesi için AB'de yaşayan herkesin dijital ekonomik dönüşümden istifade etmesini mümkün kılacak bir 'Beceriler Ajandası'nın hayata geçirileceğini ifade etmektedir. Bunun yanında güncellenmiş 'Dijital Eğitim Eylem Planı'nın yapay zekâ temelli teknolojiler ile verinin daha iyi kullanımına yardımcı olacağı öngörülmektedir. Alanında en iyi profesör ve bilim insanlarını cezbetmek ve dünya lideri master programları sunmak üzere yine alanında öncü üniversite ve yüksek öğretim kurumlarının oluşturacağı ağların Dijital Avrupa Programı'na desteklenmesi üçüncü somut Eylem olarak belirtilmektedir. Dördüncü alt başlık olan *KOBİ'lere odaklanma* hususunda Komisyon 'Dijital Yenilikçilik Merkezleri' ile 'talep halinde devreye girecek yapay zekâ platformları'nın (*AI-on-demand platforms*)¹⁰ güçlendirilmesinin ve KOBİ'lerle daha yakın temaslarının sağlanmasının önemini vurgulamaktadır. Bu çerçevede Eylem 4, her bir üye devlette en az bir dijital yenilikçilik merkezinin yapay zekâ konusunda uzmanlaşmasının tesis edilmesini bunun için ilk etapta 100 milyon Euro ayrılmasını içermektedir. Beşinci alt-başlıkta *özel sektör ile işbirliği* konusunda özel sektörün yapay zekâ araştırma ve yenilikçilik gündemine tam anlamıyla dâhil edilmesi ve ortak yatırım gereklerinin sağlanması dile getirilmektedir. Komisyon, 'Ufuk Avrupa' bağlamında yapay zekâ, veri ve robotik alanlarında yeni bir 'kamu-özel ortaklığı' kuracağını beşinci somut Eylem olarak açıklamaktadır. *Kamu sektörünün yapay zekâyâ adapte olmasını destekleme* amacına yönelik altıncı ve son Eylem, Komisyon tarafından sağlık, kırsal kalkınma ve kamu hizmeti alanlarındaki hizmet sağlayıcılara öncelik verilerek açık ve şeffaf sektör diyalogları

⁸ Dijital Avrupa Programı, dijital teknolojiyi işletmelere, vatandaşlara ve kamu idarelerine getirmeye odaklanan yeni bir AB finansman programıdır. Dijital Avrupa Programı ile Avrupa Birliği'nde dijital dönüşümün gerçekleşmesi ve teşvik edilmesi adına stratejik olarak belirlenen beş temel alanda finansman sağlanması planlanmıştır: Yüksek performanslı bilgi işleme, yapay zekâ, siber güvenlik, gelişmiş dijital beceriler, ekonomi ve toplum genelinde dijital teknolojilerin yaygın kullanımını sağlamak. Dijital Avrupa Programı, yedi buçuk milyar Euro olarak planlanan toplam bütçesi ile ekonomik iyileşmeyi hızlandırmanın yanı sıra Avrupa toplumu ve ekonomisinin dijital dönüşümünü şekillendirmeyi hedeflemektedir. Detaylı bilgi için bkz. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/funding-digital>.

⁹ Horizon Europe, 95,5 milyar Euro'luk bir bütçeyle AB'nin araştırma ve inovasyona yönelik temel finansman programıdır. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.horizon-eu.eu/>.

¹⁰ 'Talep halinde devreye girecek yapay zekâ platformları' yapay zekâyâ yönelik bilgi, teknoloji, araç, hizmet ve uzman arayışı içinde olanlara yönelik tek-adımlık enformasyon merkezlerini ifade etmektedir. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.ai4europe.eu/>.

başlatılmasını kapsamaktadır. Böylelikle 'yapay zekânın benimsetilmesine' özgü bir eylem planı hazırlanmasını ve böylelikle yapay zekâyâ yönelik kamu ihalelerinin desteklenmesini ve kamu ihale süreçlerinin dönüştürülmesi hedeflenmektedir. Beyaz Kitap'ta, veri ve bilişim altyapısına ulaşımın güvenceye alınması konusunda 2020 Şubat'ında açıklanan 'Avrupa Veri Stratejisi'nde sunulan eylem alanları ve 'FAIR data'¹¹ ilkeleriyle tam bir uyum içinde olduğu ifade edilmektedir. Son olarak AB'nin başta OECD'nin yapay zekâ için etik ilkeler geliştirmesine sağladığı katkı gibi G20, Avrupa Konseyi, UNESCO, Dünya Ticaret Örgütü ve BM benzeri uluslararası kuruluşlara sağladığı katkılar AB yapay zekâ çabalarının uluslararası boyutu olarak dile getirilmektedir.

3.5.3. Yapay Zekâ İçin Güven Ekosistemi

Birliğin gerek daha önce yayımladığı belgelerde gerekse Beyaz Kitap'ta ayrıntılı bir şekilde oluşturmaya çalıştığı güven ekosisteminin temel gerekçeleri arasında yapay zekânın beraberinde sadece fırsatları değil aynı zamanda riskleri de taşıması, Avrupa vatandaşlarının algoritmaların karar aldığı bir dünyada kendi haklarını savunmada güçsüz kalması kaygısı ve şirketlerin hukuki belirsizlik ortamıyla muhatap olması gelmektedir. Güvenliğin inşa edilmediği bir ortamda vatandaşların yapay zekânın istenmeyen etkilerine ve hatta kötü amaçlı kullanımına yönelik endişeleri gayet yerinde görülmektedir. Komisyon bu kaygılara yönelik olarak 2018'den sonra peşi sıra yayımlanan Yapay Zekâ Stratejisi, Eşgüdüm Planı ve 'İnsan-Merkezli Yapay Zekâda Güven İnşası' belgelerine atıf yapmaktadır (European Commission, 2020a: 9). Bunun dışında AB'de yapay zekâ geliştirici ve kullanıcısı olan herkes zaten Birlik'in temel hak ve hürriyetlere, tüketicilerin korunmasına, ürün güvenliğine yönelik AB düzenlemelerinin muhatabı durumundadır. Fakat yapay zekânın bazı özellikleri yapılan düzenlemelerin uygulamasını zorlaştırabilmekte ve yapay zekâyâ özgü sorunlar çıkarabilmektedir. Bu yüzden Komisyon, güven ekosistemi inşası doğrultusunda atılacak hukuki adımlar öncesinde hâlihazırdaki düzenlemelerin yapay zekâ kaynaklı riskleri karşılamaya ve sağlıklı bir şekilde uygulanmaya elverişli olup olmadığının ya da yeni düzenlemelere gereksinim duyulup duyulmadığının ortaya konulması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu noktada Beyaz Kitap yapay zekânın yukarıda bahsetmiş olduğumuz çerçevede ortaya çıkardığı riskleri üç ana başlıkta değerlendirmektedir. Bunlar a) kişisel veri, mahremiyetin korunması ve ayrımcılığın olmaması gibi temel hak ve hürriyetler açısından ortaya çıkan riskler, b) güvenlik (*safety*) riskleri ve c) yapay zekâdan zarar görenlerin tazminini sağlayacak sorumluluk sisteminin etkili işleyişiyle alakalı riskler.

Komisyon, güven ekosistemi inşası doğrultusunda AB'nin hâlihazırdaki düzenlemeleri içinde yapay zekâ ile alakalı uyarlamalar yapılabilecek alanlar olduğuna ve aşağıdaki durumlarda bunların geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Düzenleme şunları kapsamaktadır (European Commission, 2020a: 14-15): a) AB ve ulusal düzlemde yapılan hukuki düzenlemelerin yapay zekânın yarattığı meydan okumalara rağmen etkili şekilde uygulanması ve icra edilmesi, b) AB ürün güvenliği düzenlemelerinde örneği görüldüğü gibi mevcut AB mevzuatının sınır ve yetersizliklerinin tespit edilmesi, c) yapay zekâ sistemlerinin işlevlerinin zaman içerisinde değişiyor olmasının mevcut düzenlemeleri de işlevsiz kılması, d) tedarik zincirinde yer alan farklı ekonomik sağlayıcılar arasında sorumlulukların dağılımıyla alakalı belirsizlikler, e) güvenli olma kavramının kapsamının değişmesi ve bunun ürün ve hizmetlerde yapay zekâ kullanımına yönelik mevcut AB mevzuatında henüz karşılığı olmayan ilave bazı risklere yol açması.

Diğer taraftan Komisyon mevcut düzenlemelerde yapılacak ilave uyarlamalar yanında teknolojik ve ticari değişimlerin gerekli kıldığı ve özellikle yapay zekâyâ odaklanmış yeni

¹¹ FAIR Türkçesi bulunabilir, ulaşılabilir, ortak çalışılabilir ve yeniden kullanılabilir olan İngilizce Findable, Accessable, Interoperable ve Reusable kelimelerinin kısaltmasıdır. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.go-fair.org/fair-principles/>.

düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmüştür. İleride yapılacak bu tür düzenlemelerin kapsamı gereken alanın çerçevesinin belirlenmesi Komisyon açısından anahtar mesele konumundadır. Beyaz Kitap yeni düzenleme çerçevesinin yapay zekâya dayalı ürün ve hizmetler olması gerektiği kanaatindedir. Bu bağlamda bir yapay zekâ tanımına ihtiyaç ortaya çıktığı için metinde bir yapay zekâ tanımı (ve yapay zekânın temel unsurları olan algoritma ve veriye dair açıklamalar) da sunulmaktadır.

Bu noktada değinilmesi gereken önemli bir husus daha bulunmaktadır. Komisyon yapay zekâ ile ilgili yapılacak yeni düzenlemelerin belirlenen hedefleri yerine getirecek kadar etkili olması yanında orantısız bir yük yaratacak kadar da aşırı sıkı kurallar da koymaması gerektiğini düşünmektedir. Komisyon bu hassas dengeyi sağlamak adına mevzuat müdahalesinin orantılı olmasını temin edecek risk-temelli bir yaklaşımın önermektedir. Risk-temelli yaklaşımın farklı yapay zekâ uygulamaları açısından bir risk tanımlaması yapılmasını ve nelerin düşük ya da yüksek risk sayılacağına dair ölçütler belirlenmesini gerektireceği ortadadır. Beyaz Kitap'ta bir yapay zekâ uygulamasının yüksek riskli sayılabilmesi için iki ölçütten bahsedilmektedir. Birincisi, bir yapay zekâ uygulamasının önemli *risklerin ortaya çıkacağı bir sektörde* kullanılması durumunda o uygulamanın yüksek riskli sayılmasıdır. Bu ölçüte uyan (sağlık, ulaştırma ve enerji gibi) sektörlerin yeni mevzuat çerçevesi çizilirken açıkça belirtilmesi gereğine de vurgu yapılmaktadır. İkinci ölçüt bazı önemli *risklerin ortaya çıkma ihtimalinin olduğu bir sektördeki* yapay zekâ uygulamasının yüksek riskli sayılmasıdır. Bu ölçüt, mevzuat müdahalesi için seçilen sektördeki her yapay zekâ uygulamasının zorunlu olarak bir risk içermeyebileceği düşüncesine dayanmaktadır. Örneğin genel olarak sağlık yeni düzenlemeler için çok uygun bir sektörken, hastanelerdeki dijital randevu sisteminin normalde yeni mevzuat düzenlemesi gerektirecek ve bunu meşru kılacak kadar yüksek bir risk doğurmayacağı de herkesçe kabul edilebilecek bir gerçektir. Sonuç olarak Komisyon bir yapay zekâ uygulamasının risk düzeyine yönelik bir değerlendirmenin, uygulamayı kullanan tarafların nasıl etkilendiğinin dikkate alınarak yapılması gerektiğini belirtmektedir.

3.6. Dijital Tek Pazar Ardından Avrupa'nın Dijital Geleceğini Yeniden Şekillendirmek: 2030'a Kadar Rehberlik Edecek 'Dijital Pusula'

Hatırlanacağı üzere Komisyon Başkanı Ursula von der Leyen 2020 yılı Eylül'ünde 'Birliğin Durumu' konuşmasında (European Commission, 2020b) Avrupa'nın net hedef ve ilkelere dayalı, ortak bir AB vizyonu ile dijital egemenliği güvence altına alması gerektiğini duyurmuş ve etik yapay zekâ, güvenli dijital kimlik, gelişmiş veri, süper bilgisayar ve 'Avrupa Bulutu' başlıklarına özel önem vereceğini açıklamıştı. Bunun üzerine Konsey, Başkan tarafından ortaya konulan bu hedefler doğrultusunda adımlar atmaya yönelik olarak Komisyon'u Mart 2021'e kadar kapsamlı bir plan oluşturmaya davet etmiştir. Sonuçta, AB'nin ilk olarak 2015'de dijital tek pazar stratejisi açıklayarak girmiş olduğu dijital stratejiler belirleme yolunda son adım olarak adlandırabileceğimiz 'Dijital Pusula 2030: Avrupa'nın Dijital On Yılı' (2030 Digital Compass: The European way for the Digital Decade) isimli Komisyon belgesi ortaya çıkmıştır (European Commission, 2021).

Dijital Pusula o zaman kadar AB tarafından yayımlanan dijital dönüşüm ve yapay zekâ stratejilerinde görülmeyen fakat 2021 yılı itibarıyla tüm dünyayı her açıdan kasıp kavuran bir kavrama işret ederek başlamaktadır: Pandemi. Giriş bölümünün hemen başlangıç paragrafında şunlar ifade edilmektedir (European Commission, 2021: 1):

Sadece bir yıl içinde COVID-19 pandemisi toplumlarımızın ve ekonomilerimizin dijitalleşme rollerini ve algılarını değiştirmiş, dijitalleşmenin hızını artırmıştır. Dijital teknolojiler artık iş yaşamı, eğitim, eğlence, sosyalleşme, alış-veriş ve sağlık hizmetlerinden kültür hizmetlerine kadar her şeye ulaşmada bir buyruk haline gelmiştir. Pandemi aynı zamanda 'yıkıcı inovasyon'un oynayabileceği kesin sonuca götüren rolü de ortaya çıkarmıştır. Ayrıca pandemi, dijital alanımızın kırılğanlıklarını, AB'li olmayan

teknolojilere olan bağımlılıklarını ve yanlış bilgilendirmenin demokratik toplumlarımız üzerindeki etkisini de bizlere göstermiştir.

Görüldüğü üzere Birlik, 2030'a kadar kendisine on yıl rehberlik edecek 'dijital bir pusula' hazırlarken COVID-19 pandemisinin dijital dönüşüm üzerindeki hem olumlu hem de olumsuz yönleri olan büyük etkisine işaret etmektedir. Diğer bir deyişle AB'nin dijital gelecek on yılı planlanırken, Covid-19 pandemisinin daha fazla görünür kıldığı güçlü yanlar ve stratejik zaafılar da Komisyon'un değerlendirme masası üzerinde yer almaktadır. Bu anlamda dijital dönüşümün çerçevesinin artık post-pandemi döneminin niteliklerine göre şekillendirildiğini söylemek gerekmektedir. 2019 yılı sonunda, henüz ilk Covid-19 vakalarının bildirilmeye başlandığı dönemde Komisyon tarafından açıklanan 'Avrupa Yeşil Mutabakatı' da 2021 yılı başında açıklanan Dijital Pusula gibi AB'nin post-pandemi dönemi stratejik hedeflerinin merkezinde yer almaktaydı. Pandemi döneminde ortaya çıkan zaaf ve ihtiyaçlar doğrultusunda gözden geçirilen AB'nin gelecek yol haritasını kapsayıcı yeşil bir dönüşüme işaret eden 'Avrupa Yeşil Mutabakatı' ve bu geçişi destekleyen dijital dönüşümü işaret eden 'Dijital Pusula' kapsamında "yeşil ve dijital dönüşüm" şeklinde adlandırmak mümkündür (Börü, 2021).

Dijital Pusula özeline dönersek, belgede dijital AB için temel 2030 vizyonunun 'güçlendirilmiş vatandaşlar ve işletmeler' olarak ifade edildiği görülmektedir. Bu vizyon için yapılacak en temel şey ise 'üye devletlerin güçlerini birleştirerek dirençli bir Avrupa için dijital dönüşümü sağlaması' olarak ifade edilmektedir. AB için dijitalleşmiş bir ekonomi ve topluma giden yol dayanışma, refah, sürdürülebilirlik, vatandaş ve işletmelerin güçlendirilmesi, dijital ekosistem ve tedarik zincirlerinin güvenlik ve direncinin sağlanmasından geçmektedir. Pandeminin yarattığı (örneğin kent-kır arasında ortaya çıkan) dijital bölünme, AB-dışı teknolojilere bağımlılık gibi "dijital yoksunluk" (*digital poverty*) olarak adlandırılabilir kırılganlıkların "arkada tek bir kişiyi dahi bırakmadan" (*no-one is left behind*) üstesinden gelinmesi Birlik'in gelecek ufkunu oluşturmaktadır (European Commission, 2021: 2). Bu çerçevede, dijital olarak desteklenmiş sağlığa dönük ve 'Dijital Ürün Pasaportu' zorunluluğu getirilmesi benzeri yeşil çözümler kritik önemde görülmektedir (European Commission, 2021: 3).

AB'nin gelecek on yılının dijital dönüşümünü şekillendiren Dijital Pusula dört ana eksen etrafında şekillenmektedir (European Commission, 2021: 4-10): 1) Dijital becerilere sahip vatandaşlar ve yüksek dijital nitelikte profesyoneller, 2) Güvenli, yüksek performanslı ve sürdürülebilir dijital altyapılar, 3) İşletmelerin dijital dönüşümü ve 4) kamu hizmetlerinin dijitalleşmesi.

Bu dört ana eksen altında yer alan dijital hedefleri şu şekilde özetlemek mümkündür: Birinci ana eksen kapsamında Avrupa'daki yetişkin nüfusun yüzde 80'inin temel dijital becerileri olması, bilişim ve iletişim teknolojileri alanında çalışan sayısının AB çapında 20 milyona çıkarılması, özellikle kadınların Bilgi ve İletişim Teknolojileri'ndeki yoğunluklarının artırılması hedeflenmektedir. İkinci ana eksenin hedefleri arasında güvenli ve sürdürülebilir dijital altyapıların yerleşim birimlerine kurulması ve kalabalık alanların 5G kapsamına alınması, bütün evlerde gigabit hızında internet olması, küresel yarı iletken üretiminin yüzde 20'sinin AB'de gerçekleştirilmesi, Avrupa'da 10.000 tane iklim-nötr yüksek güvenli Edge Node (uç düğüm) konuşlandırılması ve Avrupa'nın ilk kuantum bilgisayarına sahip olması yer almaktadır. İşletmelerin dijital dönüşümü başlığını taşıyan üçüncü ana eksenin hedeflerini ise firmaların yüzde 75'inin bulut bilişim hizmetleri, büyük veri ve yapay zekâ kullanması, KOBİ'lerin %90'ından fazlasının temel düzeyde dijital yoğunluğa ulaşması, AB düzeyinde 1 milyar dolar değerindeki genç teknoloji şirketi (*unicorn*) sayısını 250'ye ulaştırarak iki katına çıkarmayı kapsamaktadır. Dördüncü ve son ana ekseninde temel kamu hizmetlerinin tümünün internet ortamında verilmesi, bütün vatandaşların tıbbi kayıtlarına

elektronik ortamda erişilebilmesi, vatandaşların %80'inin dijital kimliklerini kullanması yer almaktadır.

4. SONUÇ

Yeni bin yıla bilgi toplumu parolasıyla giren Avrupa Birliği, 2010 yılından sonra ekonomi ve toplumun dijital dönüşümünün ve buna yönelik stratejiler geliştirmenin önemini fark etmiştir. AB düzeyinde doğrudan dijital strateji başlığında atılan ilk adım 2015 yılında dijital tek pazarın oluşturulmasına yönelik olmuştur. AB vatandaşlarının dijital mal ve hizmetlere daha iyi erişimi, dijital ağların ve hizmetlerin geliştirilmesi ve dijital ekonominin büyüme potansiyelinin artırılması dijital tek pazara ulaşmanın temel koşulları olarak açıklanmıştır. Bunu 2021 yılında yayımlanan ve yine doğrudan hedefi dijital rehberlik olan 2030 Dijital Pusulası takip etmiştir. Dijital Pusula, dijital tek pazar stratejisi hazırlanırken gündemde olmayan fakat daha sonra ortaya çıktığında dünyanın tamamının sosyal ve ekonomik yaşamını kökten etkileyecek Covid-19 pandemisi koşullarında hazırlanmıştır. Pandemi sonrasında yönü dijital becerilere sahip vatandaşlar, güvenli dijital altyapılar, işletmelerin ve kamu hizmetlerinin dijital dönüşümü etrafında şekillenen yeşil ve dijital dönüşüm olarak belirlenmiştir.

Teknolojik gelişmeler dikkatle incelendiğinde yapay zekânın dijital teknolojik ilerlemelerin merkezinde olduğu görülecektir. Bunu takip ederek yapay zekâya yönelik stratejiler de AB'nin dijital stratejilerinin merkezinde yer almıştır. Birlik yapay zekâya yönelik doğrudan ilk adımını 2018 tarihli yapay zekâ strateji belgesini hazırlayarak atmıştır. Kısa süre içerisinde Eşgüdüm Planı ve etik rehber yapay zekâ stratejisinin tamamlayıcı dokümanları olarak yayımlanmıştır. Böylelikle Birlik bir yandan yapay zekâ stratejisinin hedeflerine ulaşmak için yapay zekâya dönük özel-kamu sektörleri işbirliğini, akademik mükemmeliyet merkezlerinin kuruluşunu ve Avrupa veri altyapısının oluşumunu koordine ederken diğer yandan geliştirdiği etik yapay zekâ ilkeleriyle stratejik gelişmelerin etik boyutunu çerçevelemiştir. 2020 yılında yayımlanan Beyaz Kitap'ın AB'nin yapay zekâya vurduğu damganın netleşmesi, bu manada yapay zekânın Avrupalılaştığı/AB'lileştiği metin olarak görülmesi mümkündür. Beyaz Kitap, daha önce çeşitli vesilelerle vurgulanan 'AB'nin dayalı olduğu Avrupa değerlerini yapay zekâya yansıtmak' diye tanımlanabilecek 'Avrupa Yaklaşımı'nı net bir şekilde ifade etmiş, ekonomik hedefini 'çevik veri ekonomisi' olarak güncellemiş ve mükemmellik ve güven kavramlarını yapay zekânın geliştirilmesi ve uygulanmasının merkezine oturtmuştur.

Elbette AB'nin dijitalleşme ve yapay zekâ stratejilerine şekil veren belge ve düzenlemeler bu çalışmada değinilenlerle sınırlı değildir. Bu çalışmada temel ve stratejik oldukları düşünülenlere yer verilmiştir. Dijital Piyasalar Yönetmeliği (2020), Dijital Hizmetler Yönetmeliği (2020), Veri Yönetimi Yönetmeliği (2020), Yapay Zekâ Yönetmeliği (2021), Veri Yönetmeliği (2022) gibi düzenlemeler yapay zekânın hukuki boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca Yapay Zekâ, Nesnelerin İnterneti ve Robotik Alanlarında Güvenlik ve Sorumluluk Yansımaları Hakkında Rapor (2020), Avrupa'nın Dijital Geleceğini Şekillendirmek (2020), Dijital On yıl İçin AB'nin Siber Güvenlik Stratejisi (2020) Yapay Zekâya Avrupa Yaklaşımını Güçlendirmek (2021) gibi dokümanlar da ayrıca incelenmeyi beklemektedir.

AB düzeyinde çok kısa bir süre içerisinde yapılan tüm bu düzenlemelere ve ortaya konulan dokümanlara rağmen Avrupa kıtası ölçeğinde dijital dönüşümün önünde ciddi sorunların olduğu da bir gerçektir. AB içinde vatandaşların, firmaların, kamu sektörünün AB düzeyinde belirlenen hedeflere gönüllü katılım ve desteği hayati önem taşımaktadır. Pandemi sonrası dünyada kısa vadede ortaya çıkan (güvenlik, gıda, enerji alanlarındaki gibi) yeni küresel risk ve sorunların AB'yi tüm stratejik hedeflerini en iyi ihtimalle revize etmeye en kötü ihtimalle değiştirmeye zorlama ihtimali bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

1. AI4Europe. "AI on-Demand Program." Kasım 22, 2022. Erişim Tarihi: <https://www.ai4europe.eu/>.
2. AKSES, S. (2015). "İKV Değerlendirme Notu: AB'de Dijital Tek Pazar'ın Oluşturulmasına Doğru." İKV 133 Erişim Tarihi: Ekim 15, 2022. <https://www.ikv.org.tr/images/files/Dijital%20Tek%20Pazar%20Stratejisi%20%20Temmuz%202015.pdf>.
3. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. "Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma." Erişim tarihi: Kasım 9, 2022. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>.
4. BÖRÜ, P. (2021). "Avrupa'nın Dijital Pusulası ve Yeşil Ekonomik Dönüşüm." Haziran 24, 2021. Erişim Tarihi: Ekim 17, 2022. <https://www.ekoik.com/2021/06/avrupanin-dijital-pusulasi-ve-yesil-ekonomik-donusum/>.
5. Britannica. "robotics." Erişim Tarihi: Ekim 16, 2022. <https://www.britannica.com/technology/robotics>.
6. Council of the European Union (2019). "New Strategic Agenda for the EU." Erişim tarihi: Ekim 19, 2022. <https://www.consilium.europa.eu/en/eu-strategic-agenda-2019-2024/>.
7. European Commission (2010). "EUROPE 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth," 8. Erişim Tarihi: Ekim 12, 2022. <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.
8. European Commission (2015). "A Digital Single Market Strategy for Europe." Erişim Tarihi: Ekim 12, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0192&from=EN>.
9. European Commission (2017). "The Mid-Term Review on the implementation of the Digital Single Market Strategy A Connected Digital Single Market for All." Erişim Tarihi: Ekim 16, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2017:228:FIN>.
10. European Commission (2018a). "Artificial Intelligence for Europe." Erişim Tarihi: Ekim 16, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0237&from=EN>.
11. European Commission (2018b). "Coordinated Plan on Artificial Intelligence." Erişim Tarihi: Ekim 16, 2022. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:22ee84bb-fa04-11e8-a96d-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF.
12. European Commission (2019). "Building Trust in Human-Centric Artificial Intelligence." Erişim Tarihi Ekim 19, 2022. <https://ec.europa.eu/jrc/communities/en/community/digitranscope/document/building-trust-human-centric-artificial-intelligence>.
13. European Commission (2020a). "White Paper on Artificial Intelligence: a European approach to excellence and trust." Erişim tarihi: Ekim 17, 2022. https://commission.europa.eu/system/files/2020-02/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf
14. European Commission (2020b). "State of the Union Address 2020 by Ursula von der Leyen, President of the European Commission (enriched version)." Eylül 6, 2020. Erişim tarihi: Kasım 1, 2022. <https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/I-194886?lg=INT>.
15. European Commission (2021). "2030 Digital Compass: the European way for the Digital Decade." Erişim Tarihi: Kasım 22, 2022. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:12e835e2-81af-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF.

16. European Commission (2022). “The European AI Alliance.” Erişim tarihi: Kasım 9, 2022. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/european-ai-alliance>
17. European Commission. “AI Watch.” Erişim tarihi: Kasım 22, 2022. https://ai-watch.ec.europa.eu/index_en.
18. European Commission. “Funding for Digital in the 2021-2027 Multiannual Financial Framework.” Erişim tarihi: Kasım 22, 2022. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/funding-digital>.
19. European Commission. “The Digital Europe Programme.” Erişim tarihi: Kasım 22, 2022. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/digital-programme>.
20. European Union. “European Union priorities 2019-2024.” Erişim tarihi: Kasım 3, 2022. https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities_en
21. European Union/OECD. “AI Watch - National Strategies on Artificial Intelligence: A European Perspective.” Erişim Tarihi: Ekim 17, 2022. https://ai-watch.ec.europa.eu/publications/ai-watch-national-strategies-artificial-intelligence-european-perspective-2021-edition_en#files.
22. GDPR. “General Data Protection Regulation.” Erişim tarihi: Ekim 11, 2022. <https://gdpr-info.eu/>.
23. GO-FAIR. “FAIR Principles.” Erişim Tarihi: Kasım 20, 2022. <https://www.go-fair.org/fair-principles/>.
24. Horizon-EU. “What is Horizon Europe?” Erişim Tarihi: Kasım 22, 2022. <https://www.horizon-eu.eu/>.
25. MONCADA, R. (2017). “The European Digital Single Market,” Eyes On Europe, Ekim 16, 2017. Erişim Tarihi: Ekim 15, 2022. <https://www.eyes-on-europe.eu/the-european-digital-single-market/>.
26. Thinktech (2020). “Nöromorfik İşlem Teknolojisi.” Erişim tarihi: Ekim 26, 2022. https://thinktech.stm.com.tr/uploads/docs/1608992642_stm-noromorfik-islem-teknolojisi-son.pdf
27. VON DER LEYEN, U. (2019). “A Union that Strives for More: My Agenda for Europe.” Political Guidelines for the Next European Commission 2019-2024, Publications Office of the European Union. Erişim tarihi: Ekim 13, 2022. <https://asvis.it/public/asvis2/files/Pubblicazioni/DichiarazioniVonDerLeyenSDGs.pdf>.
28. VON DER LEYEN, U. (2020). “Shaping Europe's Digital Future: Ursula von der Leyen Explains EU DigitalFuture,” EU Debates. Şubat 20, 2020. Erişim tarihi: Ekim 13, 2022. https://www.youtube.com/watch?v=Jl7WxBgtf9o&ab_channel=EUDebates%7Ceudebates.tv

YATIRIM ARACI OLARAK KIYMETLİ METALLER: KIYMETLİ METALLERİN FİYATINI ETKİLEYEN UNSURLAR VE KIYMETLİ METALLERDE NEDENSELLİK İLİŞKİSİ¹

PRECIOUS METALS AS INVESTMENT TOOLS: FACTORS AFFECTING PRECIOUS METAL PRICES AND INTERDEPENDENCE AMONG PRECIOUS METALS

Mehmet DURLUPINAR*, Turan KOCABIYIK**

* Öğr. Gör. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, mehmetdurlupinar@isparta.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2818-0042>

** Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, turankocabiyyik@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3651-206X>

ÖZ

Altın, gümüş, paladyum ve platin gibi kıymetli metaller antik dönemlerden günümüze kadar insan hayatında hem ödeme aracı hem de tasarruf aracı olarak kullanılmıştır. Piyasaların modernleşmesi ve gelişmesi ile birlikte, finansal yatırım araçları çeşitlenmiştir. Bu süreçte kıymetli metallere yatırım yapmayı sağlayacak ürünlerin de gelişmesi ile bu ürünlere portföylerde daha çok yer vermeye başlanmıştır. Belirsizliklerin arttığı, savaş, ekonomik ve siyasi kriz dönemlerinde kıymetli metallere olan ilgi artmış, bu da beraberinde fiyat artışlarını getirmiştir. Kıymetli metallerdeki fiyat oynaklıkları yatırımcıların portföy büyüklüklerini etkiler hale gelmiştir. Bu sebeple kıymetli metaller ile birçok finansal varlık ve değişken arasındaki ilişki son yılların dikkat çeken konularından birisi haline gelmiştir. Araştırmada öncelikle birim kök testleri ve optimum gecikme uzunlukları hesaplanmıştır. Ardından Granger tabanlı Toda-Yamamoto nedensellik analizi ile değişkenler arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıymetli Metaller, Altın, Gümüş, Toda-Yamamoto, TEU, EPU, TMM.

Jel Kodları: G10, G11, G12, G15.

ABSTRACT

Precious metals such as gold, silver, palladium and platinum have been used as both payment and savings instruments in human life since ancient times. With the modernization and development of markets, financial investment instruments have diversified. In this process, with the development of products that enable investment in precious metals, these products have started to be included more in portfolios. During periods of war, and economic and political crises when uncertainties increase, the interest in precious metals has increased, which in turn has led to price increases. Price volatility in precious metals has started to affect the size of investors' portfolios. For this reason, the relationship between precious metals and many financial assets and variables has become one of the most important topics in recent years. This study first calculates unit root tests and optimum lag lengths. Then, Granger-based Toda-Yamamoto causality analysis is used to reveal the relationship between the variables.

¹ Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında, Doç. Dr. Turan KOCABIYIK danışmanlığında hazırlanan “Yatırım Aracı Olarak Kıymetli Metaller: Kıymetli Metallerin Fiyatını Etkileyen Unsurlar ve Kıymetli Metallerde Nedensellik İlişkisi” başlıklı doktora tezinden hazırlanmıştır.

Keywords: *Precious Metals, Gold, Silver, Toda-Yamamoto, TEU, EPU, TMM.*

Jel Codes: *G10, G11, G12, G15.*

1. GİRİŞ

Altın ve gümüş, M.Ö. 4 bin yılından beri insanlık tarafından bilinmekte ve tarihin büyük bir kısmında değer deposu, ziynet eşyası ve para birimi olarak kullanılmaktadır. Kıymetli metallerin modern toplum için toplam değeri, bu metallerin her birinin içsel maliyetinin çok ötesine geçmiştir. Ekonomilerin desteği için hayati önem taşıdıkları söylenene kadar hayatımızın çeşitli yönlerinde kullanım alanları bulmuşlardır. Kıymetli metallerin veya bunların alışmalarının günlük yaşamı her yönüyle etkilediği görülmektedir (Zysk, 1982: xiii). Yatırım dünyası penceresinden bakıldığında, uzun vadede kıymetli metaller yatırımcıların kendilerini enflasyona karşı korumaya aldıkları enstrümanlar olarak görülmektedir. Ekonomik belirsizlik ve siyasal kriz dönemlerinde yatırımcılar portföylerindeki değerli metallerin ağırlığını artırmıştır (Darst, 2013: 1).

Altın ve gümüş endüstrisinin karlılığı doğrudan altın ve gümüş fiyatlarına bağlıdır. Bu fiyatlar artık sadece arz ve talebe göre değil, yatırımcı duyarlılığı da dahil olmak üzere diğer birçok faktöre göre değişmektedir. Altın ve gümüşün fiyat dinamiklerinin tam bir resmini elde etmek için, altın ve gümüşün insanlık tarihinde oynadığı rolü anlamak önemlidir (Lakshmanan & Gorain, 2019: 1). Platin metal ailesinden olan platin ve paladyum, kıymetli metaller ailesinin diğer iki unsurudur. Nadir metaller olarak eski insanlar tarafından pek bilinmeseler de bugün birçok alanda kullanılmaktadırlar (Ganz, 2011: 23). Bu çalışmada kıymetli metal olarak anılan varlıklar; altın, gümüş, platin ve paladyumdur.

Kıymetli metaller emtia olarak kabul edilir ve bu varlıkların spot ticareti, vadeli işlemleri ve yatırım fonları kapsamında alım satımı yapılabilmektedir. İşlem yapanlar; yatırımcılar, hedgerler, arbitrajcılar, spekülörler, analistler ve ekonomistler olabilmektedir. Yüksek likiditeye sahip geniş ticaret imkânları sunan altın, gümüş, platin ve paladyum, yatırımcılar ve hedgerler için enflasyondan ve döviz kuru riskinden korunma sağlamaktadır. Ayrıca kıymetli metaller spekülör ve arbitrajcılar tarafından kısa vadeli işlemler için kullanılabilir. Tüm bu faktörler dikkate alındığında kıymetli metaller ile ilgili fiyat oluşumunu etkileyebilecek her bilgi kıymetli hale gelmektedir. Bu araştırmanın bu yönüyle yatırımcılara ve diğer ilgili taraflara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmayı literatürdeki diğer çalışmalardan farklı kılan özelliği analiz sürecinde kullanılan değişkenlerdir. Literatürde yer alan makroekonomik değişkenlere ilave olarak piyasadaki güven düzeyini ölçmeye çalışan değişkenlere de yer verilmiştir. Örneğin sosyal medya tabanlı Twitter ekonomik belirsizlik endeksi, Twitter Pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi kullanılmıştır. Ayrıca yine VIX Korku Endeksi, Altın VIX ve Gümüş VIX endeksleri de çalışmaya dahil edilmiştir.

2. KIYMETLİ METALLER

Bu bölümde kıymetli metaller ile ilgili genel açıklamalara yer verilmiştir. Sırasıyla altın, gümüş, platin ve paladyuma ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.1. Altın

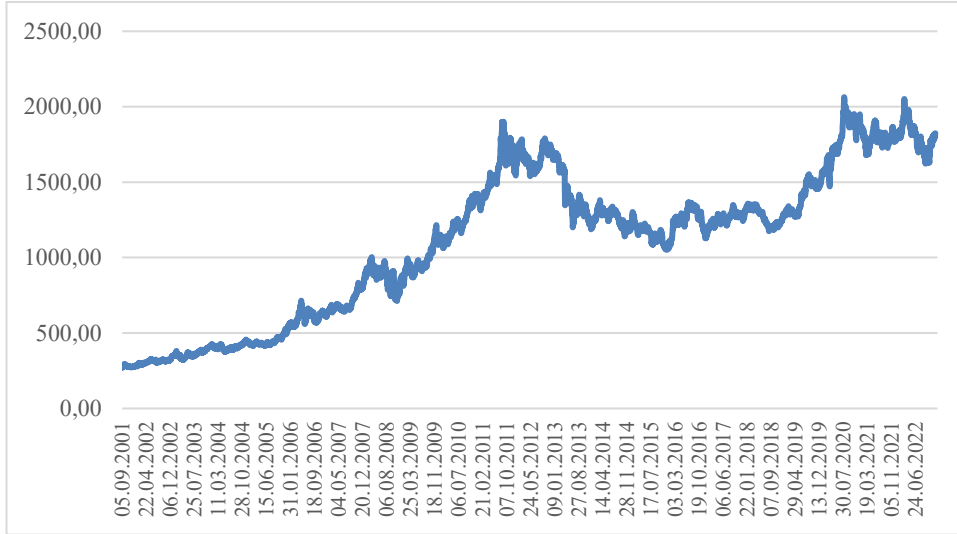
Altın geçmişten günümüze uzun yıllardır üretilmektedir. En eski altın bulgularına Mezopotamya ve Anadolu topraklarında rastlanmaktadır. Antik dönemlerde Hititler,

Truvalılar, Mısırlılar, Lidyalılar, Romalılar, Aztekler, Mayalar, İnkalar, Bizanslılar, Asya ülkeleri gibi pek çok topluluk altını çıkarıp işlemişlerdir. XV. yüzyıldan itibaren Afrika, Kuzey Amerika ve Güney Amerika’da büyük altın yataklarının bulunması altın üretiminin artmasına neden olmuştur. Anadolu’da altın kullanımı ilk yıllardan Lidyalılara kadar olan dönem içerisinde sadece takı amaçlıdır. Lidyalılar tarafından doğal altın-gümüş karışımından yapılmış ve üzerinde kraliyet armasının bulunduğu aslan başı sikkelerin basılmasıyla dünya ekonomisinin boyutları bir daha geri dönülemeyecek bir biçimde değişmiştir. Bu tarihten sonra altın ekonomik hayatı değiştiren bir metal halini almıştır (Asil, 2010: 4-5).

“Altın diğer metallere göre daha pahalı olmasına rağmen, yüksek iletkenliği ve paslanmaması nedeniyle özellikle elektronik aletlerin yapımında, iletişim kablolarında, havacılık ve uzay teknolojisinde kullanılmaktadır. Günümüzde dünyadaki 110 bin tonluk altın stokunun yaklaşık %33’ünün merkez bankalarının elinde bulunduğu, %30’unun mücevher olarak işlendiği, %27’sinin ise sanayi sektöründe kullanıldığı dikkati çekmektedir” (Kildioğlu, 2008: 4).

1973 yılında Bretton Woods sisteminin sona ermesi ile altının ons değeri 35\$ seviyelerine ulaşmıştır. Bundan sonra altın fiyatının sürekli yükseldiği görülmektedir. 2020 yılı içinde altın tarihi bir rekorla ilk defa 2000\$ seviyesini aşmıştır. 2021 yılında bu seviyeleri tekrardan görmüştür. Günümüzde altın ons fiyatı 2000\$a yakındır. Aşağıdaki grafikte altının 2001 ile 2022 yılları arasındaki fiyat seyri sunulmuştur.

Şekil 1: Altın USD/Ons Fiyat Grafiği



Kaynak: tr.investing.com

Analistlere göre gelişmekte olan ülkelerde mücevherat talebinin artması yatırım dürtüsünden kaynaklanmaktadır. “Gold Investment Theory and Application” isimli eserin yazarı Eugene J. Sherman, gelişmiş ülkelerin talep yapıları ile gelişmekte olan ülkelerin talep yapıları arasında çok az farklılık olduğunu iddia etmektedir. Sherman, gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde mücevherat eşyalarına olan talebin artık belli bir yere oturduğunu ve zaman içinde tüm dünyada altına olan talep artarken mücevherat talebinin daha duyarsız olduğunu ileri sürmektedir. Sherman’a göre;

Artan duyarsızlık az gelişmiş ülkelerden kaynaklanmakta,

- Talep fiyat duyarlılığı gelişmiş ülkelerde hissedilir derecede değişmemekte,

- Talep fiyat duyarlılıkları birbirinden farklı olsa da, gelişmiş ülkelerin mücevherat talebi ile gelişmekte olan ülkelerin mücevherat talebi arasında büyük farklılıklar bulunmamaktadır (Kildioğlu, 2008: 4-5).

Son yıllarda altın arz ve talebi incelendiğinde; 2020 yılında bir önceki yıla göre hem arz hem talepte düşüş görülmektedir. Bu düşüş 2021 yılı ilk çeyrekte de devam etmektedir. 2021 yılı üretimi ise bir önceki yıla göre artış göstermiş 3580 tonla 2019 yılına yakın seviyelerde üretim yapılmaktadır. Altın üretimi 2020 yılında bir önceki yıla göre %3,33 daha az gerçekleşmiştir. 2021 yılı ilk çeyrekte bir önceki yılın ilk çeyreğine göre altın üretimi olarak %4 artış göstermiştir. Aynı dönemde dönüştürülmüş altın %8 düşüş göstermiş ve toplam altın arzı yıl bazında %4 düşüş göstermiştir. 2021 yılı dünya altın talebi 4019 ton olarak gerçekleşmiştir. Borsa yatırım fonlarındaki talebin dışında tüm taleplerde bir artış yaşanmıştır (*Gold Demand Trends Q2 2022*, 2022).

2.2. Gümüş

Gümüş eski zamanlardan beri zenginliğin, değer, mücevheratın ve paranın sembolü olmuştur (Ganz 2011:83). Bunu Kuran ayetlerinde de görüyoruz örneğin “Ey iman edenler, gerçek şu ki, (Yahudi) bilginlerinden ve (Hıristiyan) rahiplerinden çoğu, insanların mallarını haksızlıkla yerler ve Allah'ın yolundan alıkoymalar. Altını ve gümüşü biriktirip de Allah yolunda harcamayanlardır” (Esed, 2002: 357). Sikkelerden bilinen en eskisi, Lidya (M.Ö. 750 dolaylarında), altın ve gümüş alaşımı olan elektrumdan yapılmıştır. M.Ö. 3000 civarında ağırlıkla (şekel olarak bilinen) işlem görmüştür (Ganz, 2011: 83).

Gün geçtikçe gümüş günlük hayatta daha fazla alanda kullanılmaya başlamıştır. Büyük bir endüstriyel metal olarak gümüş eşsiz nitelikleri ve potansiyel bir para standardı olmuştur. Gümüşün tarihsel olarak uygun fiyatı, onu değerli metaller grubunun üyeleri içinde cazip bir alternatif haline getirmiştir. Gümüşün sık sık “fakir adamın altını” olarak adlandırıldığı duyarız. Gümüşün endüstriyel uygulamaları altından farklıdır. Yine de, gümüş ve altın arasındaki ilişkinin devam etmesine izin veren, aralarındaki yüksek dereceli fiyat korelasyonudur. Enflasyona karşı korunma aracı olmasının dışında gümüş, fotoğraf ve görüntüleme, elektronik, kaynak, aynalar, ilaçlar, su arıtma, mücevher, sofrta takımı, piller, cam kaplama ve madalyon yapımı alanlarında kullanılır. Gümüş, metaller arasında en iyi elektrik iletkenidir. Olağanüstü termal iletkenliğe sahiptir. Gümüş'ün en üst düzeyde cilalanabilir olması gümüşü en iyi yansıtıcılardan biri yapmaktadır (Gothelf, 2005: 207).

Dünya yüksek profilli altın piyasasını izlerken, yatırımcılar ve spekülörler altının gölgesinde gümüşü fark etmişlerdir. Gümüş finansal piyasalarda 1970'li yılların başında 2 dolar seviyelerindedir. Ancak altın piyasasına benzer bir şekilde, yatırımcıların spekülatif talebi beyaz metalin fiyatını kısa zamanda 20 doların üzerine çıkarmıştır (Mladjenovic, 2008: 14-15).

Gümüşün ons değeri 2010 yılında 50\$'a yakın seviyelere kadar ulaşmıştır. Bu seviyelerden gerileme göstermiştir. Pandemi döneminde uzun bir aradan sonra 20\$ seviyelerinin üstünü görmüştür. Aşağıdaki grafikte gümüşün 2001 ile 2022 yılları arasındaki fiyat seyri sunulmuştur.

Şekil 2: Gümüş USD/ons Fiyat Grafiği

Kaynak: tr.investing.com

Dünyada 2020'de küresel maden üretiminin gümüş arzı önceki yıla göre yıllık %5,9 düşüşle 24.399 ton ile son on yılın en büyük düşüşünü yaşamıştır. Küresel gümüş talebi 2018-2019 yıllarında yükseldikten sonra, 2020'de %10 düşüş yaşayarak 27.872 ton olmaktadır (World Silver Survey, 2020). 2021'de gümüş arzı yıllık %5,3 artarak 825.587 tona ulaşmaktadır. Bu, 2013'ten bu yana gümüş üretimindeki en büyük yıllık artıştır. Büyük ölçüde, 2020'de COVID-19 salgını nedeniyle madencilikte yaşanan önemli kesintinin ardından üretimdeki toparlanmanın bir sonucu olarak görülmektedir. Geri dönüştürülmüş gümüş ise 2021 yılında %7 artarak son sekiz yılın en yüksek seviyesi olan 5.382 tona çıkarak üst üste iki yıl artış göstermiştir (World Silver Survey, 2022: 9).

2.3. Platin

Doğal hâlde bulunan platin ve platin alaşımlarının varlığı uzun zamandan beri bilinmektedir. Platin, Kristof Kolomb öncesi Amerikan yerlileri tarafından kullanılmışsa da Avrupalıların bu metalden ilk defa söz etmelerine 1557 yılında rastlanmaktadır. İtalyan Hümanisti olan Julius Sezar Skaliger (1484-1558), Panama ve Meksika arasındaki bir Orta Amerika madeninde bulunan bu gizemli metalden bahsederken onu, "şimdiye dek bilinen hiçbir İspanyol sanatıyla ergitilemeyen" olarak tanımlamıştır. İspanyollar metali ilk olarak Kolombiya'da bulduklarında ona "platina" veya "küçük gümüş" adını vermişlerdir. Platini gümüş cevherleri içerisinde istenmeyen bir madde olarak görmüşler ve çoğunlukla da atmışlardır (Wikipedia).

2000 yılı aşkın bir süredir altın ve gümüşten üretilen madeni paralar kullanılmaktadır. Platin ise sadece 450 yıllık bir geçmişe sahiptir. Bilinen en ağır maddelerden biri olan platin, aynı hacimdeki suyun ağırlığının yaklaşık 21 katıdır. Altın ve gümüş gibi şekillendirilmesi kolaydır ve kararmaz. Kimyasal olarak periyodik tablodaki 78. element olarak tanımlanan kübik santimetre başına 21.5 gramlık yüksek bir yoğunluğa ve 1.772 santigrat derece (3.224 Fahrenheit) erime noktasına sahiptir. Üretilen platinin önemli bir bölümü, onu tekil bir metal olarak arayanlar tarafından çıkarılmaz; daha ziyade, çoğunlukla endüstriyel kullanım için kazılan diğer metallerin bir yan ürünüdür. Çoğu nikel yataklarının en değerli madenlerindedir. Rutenyum, paladyum, osmiyum ve iridyum gibi diğer platin grubu metaller de benzer şekilde bulunur ve çıkarılır (Ganz, 2011: 96-98).

ABD'de en büyük platin kullanıcısı, ABD platin tüketiminin yüzde 60'ını temsil eden otomobil endüstrisidir. Bu endüstriyi yüzde 25 tüketim ile kuyumculuk endüstrisi takip etmektedir. Hem petrol hem de kimya endüstrilerinde platin esas olarak bir katalizör olarak kullanılır. Platin, benzin ve nitrik asit üretiminde kritik bir katalitik rol oynar ve ayrıca gübre, patlayıcı ve plastik üretiminde de kullanılır. Platinin elektrik-elektronik alanında kullanımları arasında sıcaklık ölçüm cihazları ve devre elemanları bulunmaktadır. Cam endüstrileri fibreglas üretiminde yine platin kullanır (Spurga, 2006: 47-48).

Şekil 3'te 2001 ile 2022 yılları platin dolar/ons grafiği verilmiştir.

Şekil 3: Platin USD/ons Fiyat Grafiği



Kaynak: tr.investing.com

Platin arz ve talebi, COVID-19 pandemisi madenlerin ve otomotiv fabrikalarının geçici olarak kapanmasını tetiklediği, paladyum grubu metaller içeren hurdaların toplanmasını aksattığı ve tüketicilerin yeni araba ve mücevher satın almalarını etkilediği için 2020'de keskin bir düşüş yaşamıştır. Platin maden üretimi 2019 yılında 189 tondan 2020 yılında önceki yıla göre yıllık % 19,57 düşüşle 152 ton olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılından bu yana en düşük üretim seviyesini görmüştür. Platin talebi 2019 yılında 263 ton iken 2020'de %18'lik düşüş yaşayarak 215 tona gerilemiştir. 2020 yılında sadece petrol türev ürünlerindeki kullanımı bir önceki yıllara göre yükselmiştir (Bloxham vd., 2021). Her ne kadar önceki yıllarda değerinde dalgalanmalar olsa da, 2020 yılındaki yükselişini 2021 ve 2022 yıllarında koruyarak 1000-1200\$/ons fiyatlarında seyretmektedir.

2.4. Paladyum

William Hyde Wollaston Temmuz 1802 tarihinde yeni bir soy metalin keşfini ilan etmiştir. Aynı yılın Ağustos ayında bu metale paladyum adını vermiştir. Wollaston 1803 Nisan'ında bu metal malzemeyi yeteri kadar saflaştırmıştır. Wollaston bu keşfinden sonra 20 İngiliz sterlini ile ödüllendirmiştir. Chenevix, paladyum üzerine deneylerini yayınladıktan sonra 1803'te Wollaston Copley Madalyası almıştır (www.cnnturk.com).

Paladyum, rodyum, iridyum, osmiyum ve rutenyum da içeren platin grubu metallerden (PGM) biridir. Platin gibi, bu metaller erozyona dayanıklıdır ve bir dereceye kadar endüstriyel uygulamalarda birbirinin yerini alabilir. Paladyum, oda sıcaklığında kendi hidrojen hacminin 900 katına kadar gazları emebilmektedir. Paladyum gazları arındırmak için kullanılan beyaz, dövülebilir bir metaldir. Paladyum ve platin genellikle birlikte çıkarılır,

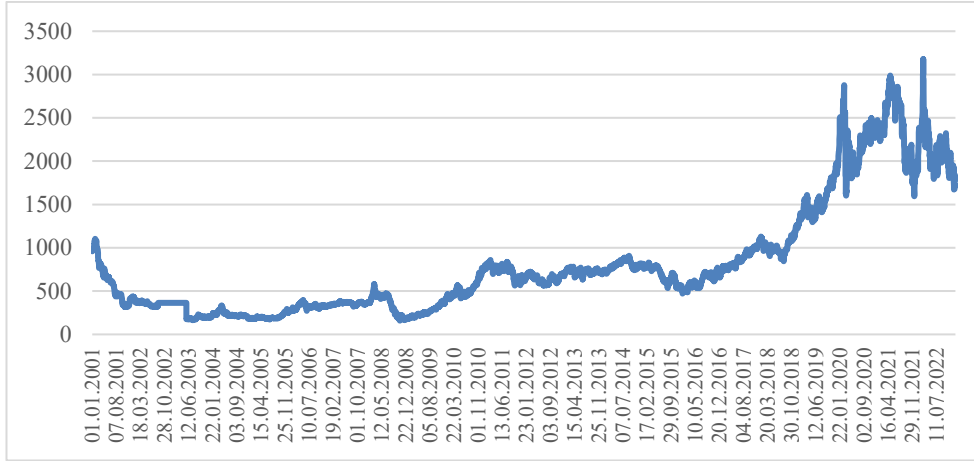
ancak paladyum platinden daha nadirdir. Çünkü nikel madenciliğinin bir yan ürünü olarak çıkarılmaktadır (Spurga, 2006: 68).

Paladyum toplam talebin yüzde 63'ünü oluşturan otomotiv katalizör üretiminde kullanılmaktadır. Daha az ölçüde, elektronik ekipmanlarda, dış alaşımlarında ve mücevherlerde de kullanılır. Rodyum ayrıca otomotiv endüstrisi için kirlilik kontrol cihazlarında kullanılmaktadır. Benzer şekilde, iridyum bazı otomotiv katalizörlerinde ve ayrıca polivinil klorür (PVC) üretiminde kullanılır (Spurga, 2006: 68).

2022 yılı verilerine göre paladyum üretiminde Rusya 83,6 ton ile ilk sırada yer alırken, Güney Afrika 82,5 ton üretim ile Rusya'ya yakın üretimde bulunmuştur (Matthey, 2022).

Paladyum ons değeri 2001 yılında düşüşe geçmiştir. Bu düşüş 2010 yılına kadar sürmüştür. 2010 yılından sonra yükselmeye başlayan paladyum özellikle 2019 yılı sonuna doğru 2500\$ seviyesini aşmış ve ardından 2021 yılında 3000\$ seviyelerini test etmiştir. Şekil 4'te 2001 ile 2022 dönemine ilişkin paladyum dolar/ons fiyat grafiği verilmiştir.

Şekil 4: Paladyum USD/ons Fiyat Grafiği



Kaynak: tr.investing.com

Paladyum talebi 2020'de keskin bir şekilde daralma yaşamıştır. Daralmanın sebeplerinden biri COVID-19 ile ilgili sektörel daralmalardır. Diğer sebepler ise bazı endüstriyel uygulamalarda tasarrufu teşvik etmek ve paladyum fiyatlarının rekora koşmuş olmasıdır. Paladyum üretimi coğrafi olarak dağıktır, paladyum açısından zengin cevherler üç kıtada önemli miktarlarda çıkarılırken, jeolojik kaynakları daha çok Güney Afrika'da yoğunlaşmıştır. Toplam üretim olarak 2020 yılında bir önceki yıla göre % 13,37'lik düşüş ile 191 ton olarak gerçekleşmiştir. Bu üretim miktarı 2000 yılından bu yana 2002 ve 2014 yıllarının dışında en düşük üretimdir (Bloxham vd., 2021). Paladyum fiyatı 2021 Mayıs ayında 3.000\$ seviyesine ulaşarak tüm zamanların en yüksek seviyelerine çıkmıştır. 2023 Mart ayı itibarıyla da 1400\$ civarlarında seyrini sürdürmektedir.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Kıymetli metaller ile ilgili yapılan çalışmalar çoğunlukla son 10 yılda yapılmış ve kıymetli metallerin hisse senetleri, döviz kurları, dış ticaret açıkları ve makroekonomik değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Bu bölümde konu ile ilgili literatür taramasına yer verilmiştir.

Gültekin ve Hayat (2016), çalışmalarında Ocak 2005-Nisan 2015 dönemine ait aylık verilerle, altın fiyatlarının döviz kuru, faiz oranı, TÜFE, BIST100 endeksi, ons fiyatları, petrol fiyatları değişkenlerinden ne derece etkilendiğini ve söz konusu değişkenlerdeki beklenmeyen değişimlere ne derece tepki verdiğini analiz etmişlerdir. Eşbütünleşme analizi sonucunda altın fiyatı, döviz kuru, altın ons fiyatı, faiz oranı, petrol fiyatları, TÜFE ve BIST100 endeksi değişkenleri arasında uzun dönemli bir ilişkinin bulunmadığı ortaya konmuştur.

Koy ve Çetin (2016), çalışmalarında altın, gümüş, bakır, paladyum ve platin vadeli işlem sözleşmelerinin günlük kapanış fiyatlarından elde edilen logaritmik fiyat değişimlerini MS-AR modelleri ile analiz etmişlerdir. Pay piyasalarına göre daha güvenli olmakla beraber bakır, paladyum ve platin, diğer kıymetli metallere göre rejimler arasında daha hızlı geçişler yapabilmıştır.

Özkan ve Kolay (2016), çalışmalarında Ocak 1999-Aralık 2014 dönemine ilişkin aylık altın dolar/ons, TÜFE, sepet döviz kuru, BIST100 Endeksi ve mevduat faiz oranı verilerini incelemişlerdir. Türkiye’de altın piyasası fiyatları üzerinde enflasyon oranlarının, mevduat faiz oranlarının ve sepet döviz kurlarının istatistiksel olarak anlamlı etkiler yarattığını, fakat BIST100 endeks değerlerinin piyasa fiyatları üzerinde anlamlı istatistiki etkisinin bulunmadığını ortaya koymuşlardır.

Batten vd. (2017), çalışmalarında Mayıs 2000-Nisan 2015 döneminde 5 dakikalık frekansa sahip verilerle altın, gümüş, platin ve paladyum fiyat serileri arasındaki dalgalanma ve getiri ilişkisini açıklamayı amaçlamış ve nedensellik analizleri uygulamışlardır. Kıymetli metaller işlem hacminin artması durumunda alım-satım fiyat farkının daraldığını ve bir likidite etkinliği durumunun oluştuğunu, kıymetli metal getirileri ile dalgalanmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir nedensellik ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Çelik ve Başarır (2017), çalışmalarında Ocak 2010-Aralık 2015 tarihleri arasında günlük altın, gümüş, paladyum, platin, Brent petrol, doğal gaz, 30 yıllık tahvil, 10 yıllık tahvil, 5 yıllık tahvil, S&P 500, Nasdaq, Dow Jones, FTSE100, DAX, CAC40, SMI, NIKKEI, HANG SENG ve Euro/USD verilerini incelemişlerdir. Test verileri için 2 Ekim 2015 ile 14 Aralık 2015 arasında 51 gün incelenmiştir. 2015 yılı son çeyreği için altın, gümüş, paladyum ve platin fiyat tahminlerini değerlendirmişler, altın fiyatları ve paladyum fiyatlarının yapay sinir ağları kullanılarak anlamlı ve verimli bir şekilde tahmin edilebileceğini fakat gümüş ve platin değişkenleri için tahmin sonuçlarının daha az verimli sonuçlar verdiğini tespit etmişlerdir.

Erdoğan (2017), çalışmasında 2007-2017 yılları arasındaki Borsa İstanbul Ulusal-100 endeksi ve altın ons fiyatı günlük verisi ile fraktal davranışı farklı teknikler kullanarak incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda Ulusal-100 endeksi açısından fraktal davranışın olduğunu tespit etmiş, altın fiyatları açısından da endekse benzer bir şekilde Fraktal Piyasa Hipotezini destekleyen bulgular elde etmiştir.

Eryiğit (2017), çalışmasında Temmuz 1990-Şubat 2014 arası döneme ilişkin dünya altın fiyatlarının gümüş, platin, paladyum, ham petrol ve benzin fiyatları ile ilişkisini incelemiştir. Altın fiyatlarını etkileyen değişkenleri tespit etmeye çalışmış ve bu değişkenleri diğer kıymetli metaller ve enerji ürünleri olarak iki grupta incelemiştir. Altın fiyatları ile diğer kıymetli metaller arasında farklı şekillerde kısa vadeli bir korelasyon olduğunu; fakat benzin ve ham petrol fiyatlarının altın fiyatları ile uzun vadeli bir ilişkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur.

He vd. (2017), çalışmalarında Ocak 1993-Ekim 2016 arasındaki günlük fiyat verisi ile altın fiyatları öngörüsü için yeni bir model geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çoklu ölçekleme tekniği kullanarak ileri zaman serisi analizleri gerçekleştirilmiştir. Geliştirdikleri modelin fiyat öngörüsü yapabilme gücünün yüksek düzeyde olduğunu vurgulamışlardır.

Kırkulak vd. (2017), çalışmalarında 2000-2014 yılları arasında Rusya piyasasında işlem gören altın, gümüş, platin ve paladyum fiyat dalgalanmalarını incelemişlerdir. Yarı-parametrik zaman serisi ve finansal ekonometri modellerinin kullanıldığı çalışmada, kıymetli metal fiyat dalgalanmalarının kendi aralarında ciddi bir korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir finansal yatırım aracı olarak en az dalgalanmaya sahip kıymetli metalin altın olduğu vurgulanmıştır.

Kamışlı vd. (2017), çalışmalarında 9/16/2008 - 7/25/2017 tarihlerini kapsayan 463 haftalık logaritmik fiyat verisi kullanmışlardır. Emtia fiyatları arasındaki nedensellik ilişkilerinin frekans ve asimetri boyutunda incelenmesi amacıyla altın, gümüş ve petrol fiyatları baz alınmıştır. Asimetrik nedensellik testi sonuçlarına göre “altın ve gümüş” ile “gümüş ve petrol” fiyatları arasında herhangi bir asimetrik ilişki bulunmamıştır. Söz konusu emtialar arasında kısa, orta ve uzun dönemde asimetrik nedensellik ilişkileri tespit edilmiştir.

Koy vd. çalışmalarında 02 Ocak 2002-28 Mart 2016 dönemini kapsayan spot altın, gümüş, paladyum ve platine ait zaman serilerini kullanmışlardır. Veriler günlükür. Her kıymetli metal için 3633'er gözlemden oluşan logaritmik fiyat değişim serileri incelenmiştir. Çok sayıda doğrusal olmama özelliğine sahip modeller arasında, daralma, ılımlı büyüme ve genişleme olarak üç rejime sahip modellerin, iki rejimli modellerden daha başarılı olduğu görülmüştür. Varyans faktörünün yer aldığı modellerin, spot metal piyasasına ait dinamikleri açıklamada diğer modellerden daha güçlü olduğu savunulmuştur (Koy, Çetin, & Ersan, 2017).

Küçükaksoy ve Yalçın çalışmalarında 1990 ve 2015 yılları arası, 306 aylık veri ile spot altın fiyatı, spot brent petrol fiyatı, spot gümüş fiyatı, Dow Jones sanayi endeksi, USD/GBP kuru ve faiz oranını incelemişlerdir. Oluşturulan modelde açıklayıcı değişkende meydana gelen bir şokun, altın fiyatları üzerindeki etkilerinin en fazla üç ay sonra kaybolduğunu tespit etmişler ve altının geçmiş fiyat verilerinin spot fiyatı açıklama gücünün %97 olduğunu tespit etmişlerdir (Küçükaksoy & Yalçın, 2017).

Li ve Lucey (2017), yaptıkları çalışmada Ocak 1994 ile Temmuz 2016 arasındaki dönemde altının güvenli liman özelliğini incelemişlerdir. ABD S&P500 Endeksi, İngiltere FTSE100 Endeksi, Almanya DAX30 Endeksi, Fransa CAC40 Endeksi, İtalya FTSE MIB Endeksi, İsviçre Pazar Endeksi (SMI), Kanada S&P/TSX Kompozit Endeksi, Japonya NIKKEI225 Endeksi, Çin Şanghay Menkul Kıymetler Borsası Kompozit Endeksi (SHCOMP), Hindistan NIFTY50 Endeksi, Güney Afrika FTSE/JSE Afrika Top40 Endeksi ve her ülkenin karşılaştırmalı 10 yıllık devlet tahvili endeksleri değişken olarak kullanılmıştır. Kanada ve Hindistan'ın iki istisnası dışında, altın hisse senetlerine karşın güvenli bir sığınaktır.

Bhatia vd. (2018), çalışmalarında 1 Nisan 2000-25 Temmuz 2016 dönemini dört kıymetli metalin (Altın, Gümüş, Platin ve Paladyum) spot fiyatlarının günlük verileri (4320 gözlem) üzerinden incelemişlerdir. Kıymetli metallerin cari fiyatlarının birbirlerini etkileyip etkilemediğini parametrik olmayan nedensellik analizi kullanarak farklı kantiller için incelemişlerdir. Piyasanın normal dönemlerini temsil eden medyan kantilde kıymetli metaller arasında güçlü bir nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Piyasanın yükseliş ve düşüş dönemlerini temsil eden kantillerde ise kıymetli metal fiyatları arasında önemli bir nedensellik ilişkisi gözlemlenmemişlerdir.

Deniz vd. (2018), çalışmalarında 30.04.1999-30.04.2018 tarihleri arasında BIST100 ve üç kıymetli metalin (Altın, Platin ve Gümüş) 19 yıllık, haftalık ve aylık performanslarına dair

tanımsal istatistikî bilgiler ölçülmüştür. Hem normal dönemlerde, hem de global ve yerel kriz dönemlerindeki korelasyonu incelemiştir. Varyasyon katsayısı veya Sharpe oranları incelendiğinde riske göre en fazla getiriyi altın sağlamaktadır. Sharpe oranı en büyük olan altın başta olmak üzere kıymetli metallerin BIST hisse senetlerini çeşitlendirmek için kullanılabilirliği belirtilmiştir. Kıymetli metallerin tamamı BIST100 ile negatif korelasyona sahiptir.

Gazel (2018), çalışmasında Mart 1999 ile Ekim 2016 dönemine ilişkin BIST100, Dolar/TL, faiz oranı verileri ile kıymetli metal olarak altın, gümüş ve platin incelemesi yapmıştır. BIST100, faiz oranı ve dolar kuru denklemleri için değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı kabul edilmiştir. Altın ve platin, BIST100 endeksini pozitif etkilerken gümüş negatif etkilemiştir. Kıymetli metallerin faiz ile ilişkisine bakıldığında, ilişkinin yönünün genellikle negatif olduğu görülmüştür. Diğer metallerin aksine gümüş ile faiz arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Altın ve platin doları pozitif yönde etkilerken, gümüş negatif yönde etkilemiştir.

Moralı ve Uyar (2018), çalışmalarında gümüş, altın, platin ve paladyum gibi kıymetli metallerin Amerikan Doları cinsinden günlük, haftalık, aylık ve çeyreklik fiyatları ile getiri hesaplaması yapmışlardır. Analizde kullanılan farklı frekanslardaki zaman serilerinde uzun dönemli bellek yapısının, yatırımcının elde tutma süresi uzadıkça (günlük-aylık-çeyreklik) daha kuvvetli bir şekilde oluştuğu ortaya koymuştur.

Arif vd. (2019), çalışmalarında Ocak 2000-Aralık 2016 döneminde aylık veriler kullanarak, petrol fiyatı ile gümüş, platin ve paladyum gibi beyaz kıymetli metaller arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre; petrol fiyatının platin fiyatı ile güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Petrol fiyatı ve paladyum fiyatının birbiriyle pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu da belirtilmiştir. Bununla birlikte, kısa vadede paladyum ve petrol arasındaki ilişki negatiftir. Bu da petrol fiyatındaki değişimin paladyum getirilerini azalttığını göstermektedir.

Just vd. (2019), çalışmalarında 4 Ocak 2000 ile 29 Haziran 2018 tarihleri arasında kıymetli metal vadeli işlem sözleşmelerinin kapanış fiyatlarını kullanmışlardır. COMEX altın ve gümüş sözleşmeleri ile NYMEX paladyum ve platin sözleşmeleri incelenmiştir. Kıymetli metaller piyasasında en yüksek nedensellik 2005 yılının Aralık ayının ortasından Mart 2014'ün başlarına kadar olan dönemde kaydedilmiştir.

Açacak vd. çalışmalarında 2009-2019 dönemi verilerini kullanarak kıymetli maden fiyatları arasındaki nedensellik ilişkisini Granger nedensellik analizi ve asimetric nedensellik modelleri ile belirlemeye çalışmışlardır. Kıymetli madenlerin birbirleri ile aralarında etkileşimler görülmüştür (Açacak, Gülsar, & Meriç, 2020).

Baur ve Smales (2020) çalışmalarında 1985-2018 dönemine ilişkin günlük verileri kullanarak kıymetli metal fiyatları, bakır, S&P500, 10 yıllık ABD tahvili getirisi, dolar endeksi ile jeopolitik risk endeksi değişkenlerini incelemiştir. ADF, korelasyon ve regresyon analizleriyle değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Jeopolitik riskin kıymetli metaller için pozitif ve platin hariç diğerleri için anlamlı olduğu sonucuna erişilmiştir.

Huynh (2020), çalışmasında 03/01/1990 ile 03/10/2019 tarihleri arası günlük verileri kullanarak, kıymetli metaller ile ekonomik belirsizlik (EPU) ve Chicago Opsiyon Borsası Volatilite Endeksi (VIX Korku Endeksi) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Granger nedensellik ve Transfer Entropisi testleri sonucunda; kıymetli metallerden EPU'ya doğru sadece tek yönlü bir ilişki olduğu, belirsizliğin bu varlıklar üzerinde ters bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıymetli metaller ile VIX Korku Endeksi arasında çift yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bulgular kıymetli metallerin, ABD hisse senedi piyasasının oynaklığına duyarlı olduğunu göstermektedir.

Rehman (2020) çalışmasında Nisan 2013 ile Ocak 2018 aralığındaki günlük frekans bitcoin ile kıymetli metaller, bakır ve buğday verilerini incelemiştir. Verilerde uzun bellek özelliklerini ARFIMA-FIGARCH, risk yayılmasını ve sonuçta ortaya çıkan asimetrisini ölçmek için VaR, CoVaR ve Δ CoVaR testlerini kullanmıştır. Sonuç olarak incelenen varlıkların asimetrik bir şekilde davrandığı ve de yatırımcıların bu varlıklardan herhangi birinden kaynaklanan risk yayılması konusunda dikkatli olmaları gerektiği belirtilmiştir.

Salisu vd. (2020), araştırmalarında 2004 ile 2019 yılları arasındaki günlük ve aylık verileri kullanmışlardır. Çalışmada altın, gümüş, platin ve paladyumun, Google Trend aramaları, makroekonomik değişkenler olarak Brent ve WTI petrol, VIX Korku Endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi ile olan ilişkisi incelenmiştir. Yapılan testlerden sonra Google Trend aramaları ile incelenen değerli metallerin getirileri arasındaki uzun dönemli ilişki istatistiksel olarak pozitifdir.

Şerbetçi vd. (2021) çalışmalarında 19 Ocak 2020 ile 31 Mart 2021 arası günlük verileri kullanarak korona virüsün Bitcoin, altın, gümüş, platin ve paladyum fiyatları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. COVID-19 vakaları ve Google Trends verileri de çalışmada Toda-Yamamoto Nedensellik Testi ile ölçülmüştür. COVID-19 vaka sayısı ile Bitcoin ve kıymetli metallerin kapanış fiyatları arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunmazken, COVID-19 vaka sayısı ile Bitcoin ve kıymetli metallerin kapanış fiyatları arasında karşılıklı bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Temel ve Güneş (2022) çalışmalarında 3 Ocak 2000 ile 18 Şubat 2022 arası günlük verileri kullanarak, Brent Petrol, doğalgaz, buğday, mısır, altın, gümüş, platin ve paladyum için EGARCH yöntemiyle haftanın günü etkisini ölçmeye çalışmışlardır. Pazartesi günü petrol, perşembe günü altın ve doğalgaz için negatif etki görülürken, cuma günü altın ve paladyum için pozitif etkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gümüş, platin, buğday ve mısır emtialarının getirisinde anlamlı sonuçlara ulaşamamıştır.

Medetoğlu ve Doğru (2022) çalışmalarında 01.01.2015 ile 30.09.2021 tarihleri arası günlük verileri kullanarak altın, gümüş, platin ve paladyum için Toda-Yamamoto nedensellik testi ile kıymetli metallerin aralarındaki nedensellik ilişkisini incelemiştir. Altın ile gümüş arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu, paladyumdan gümüşe doğru bir nedensellik olduğu tespit edilmiştir. Yine platinden paladyuma doğru ve altından platine doğru nedensellik ilişkilerine rastlanmıştır.

4. ARAŞTIRMA

Yatırım aracı olarak kıymetli metallerin fiyat oluşumları ve bazı makroekonomik değişkenlerle olan nedensellik ilişkisi bu alanda yatırım yapan veya yapmak isteyen yatırımcılara karar alma süreçlerinde yardımcı olacak temel bilgi niteliğindedir. Buradan hareketle literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öncelikle kıymetli metallerin kendi aralarındaki nedensellik ilişkisini keşfetmektir. Ardından da yatırım kararı almak isteyenlerin karar verme süreçlerini kolaylaştırabilmek için kıymetli metallerin çeşitli makroekonomik değişkenler ile olan fiyat ilişkisini ortaya koymaktır.

4.2. Veri Seti

Çalışmada kıymetli metallerin ve makroekonomik değişkenlerin 09/07/2012 ile 15/09/2020 dönemine ilişkin 1880 günlük verisi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin kısa

açıklaması Tablo 1’de sunulmuştur. Veri setindeki değişkenlerin önemli bir bölümü literatür taraması ile elde edilmiştir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Açıklamalar

Gold	Altın USD/ons fiyatı
Silver	Gümüş USD/ons fiyatı
Palladium	Paladyum USD/ons fiyatı
Platin	Platin USD/ons fiyatı
Brent	Ham petrol USD/Varil fiyatı
Gold VIX	ABD opsiyon piyasalarına VIX metodolojisini uygulayarak piyasanın altın fiyatlarındaki 30 günlük oynaklık beklentisini ölçümleyen endekstir (GVZ)
Silver VIX	ABD opsiyon piyasalarına VIX metodolojisini uygulayarak piyasanın gümüş fiyatlarındaki 30 günlük oynaklık beklentisini ölçümleyen endekstir (VXSLV)
VIX Endeksi	Korku Chicago Opsiyon Borsası (CBOE) tarafından vadesine 22 işlem günü kalmış olan S&P 500 endeksi üzerine yazılmış Amerikan tipi alım ve satım opsiyonlarından hesaplanmış ve örtülü volatilitiyi belirlemek amacıyla oluşturulmuş, piyasalardaki korkunun derecesini ölçen bir endekstir.
USA 10 Y.T.R.	ABD 10 yıllık tahvil faizi (%)
Bitcoin	Bitcoin USD fiyatı
MSCI World	Endeks dünyadaki tüm gelişmiş piyasaların 23 ülkenin (Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Hong Kong, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Portekiz, Singapur, İspanya, İsveç, İsviçre, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri) hisse senetlerinin bir koleksiyonunu içerir.
BCOM	Bloomberg Emtia Endeksi Vadeli İşlem Sözleşmeleri üzerindeki fiziksel mallarda emtia piyasalarını ve herhangi bir emtia veya sektördeki konsantrasyonu en aza indirmek için tasarlanmıştır. Altı sektörde (Enerji, Taneliler, Endüstriyel Metaller, Kıymetli Metaller, Softlar ve Hayvancılık) 23 emtia vadelisine sahiptir.
TEU	Twitter Tabanlı Ekonomik Belirsizlik Endeksi Scott R. Baker, Nicholas Bloom, Steve Davis ve Thomas Renault tarafından ilk olarak Haziran 2011'den günümüze kadar Twitter'da gönderilen 'belirsiz', 'belirsizlikler', 'belirsizlik', 'ekonomik', 'ekonomik', 'ekonomik olarak', 'ekonomi', 'ekonomiler', 'ekonomist',

	'ekonomistler' ve 'ekonomi' kelimeleri içeren tüm mesajlardan oluşan endekstir.
TMU	Twitter Tabanlı Pazar Belirsizlik Endeksi
EPU	Ekonomik Politika Belirsizliği Endeksi global olarak ve 21 ülke için ayrı ayrı hesaplanır. Bu ülkeler Avustralya, Brezilya, Kanada, Şili, Çin, Kolombiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, İtalya, Japonya, Meksika, Hollanda, Rusya, Güney Kore, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'dir. Bu çalışmada global ekonomik belirsizlik endeksi kullanılmıştır. Ekonomik Politika Belirsizlik Endeksi, ekonomi (E), politika (P) ve belirsizlik (U) ile ilgili üçlü terim içeren gazete makalelerinin göreceli sıklığını yansıtır. Global endeks hesaplanırken ülke bazlı endekslerden yararlanır.

Analizde kullanılan değişkenlere ilişkin kaynak bilgileri ve erişim tarihleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Veri Seti

Veriler	Link	Erişim Tarihi
Gold	https://www.matriksdata.com/website/kurumsal-urunler/matriks-prime	13.03.2021
Silver	https://www.matriksdata.com/website/kurumsal-urunler/matriks-prime	13.03.2021
Palladium	https://www.matriksdata.com/website/kurumsal-urunler/matriks-prime	13.03.2021
Platin	https://www.matriksdata.com/website/kurumsal-urunler/matriks-prime	13.03.2021
Brent	https://www.matriksdata.com/website/kurumsal-urunler/matriks-prime	13.03.2021
Gold VIX	https://tr.investing.com/indices/cboe-gold-volatility	11.03.2021
Silver VIX	https://tr.investing.com/indices/cboe-silver-etf-volatility	11.03.2021
VIX Korku Endeksi	https://tr.investing.com/indices/volatility-s-p-500-historical-data?cid=1096487	11.03.2021
USA 10 Y.T.R.	https://fred.stlouisfed.org/series/DGS10	24.04.2021
Bitcoin	https://tr.investing.com/indices/nyse-bitcoin-historical-data	13.03.2021

MSCI World	www.msci.com/end-of-day-data-search	24.04.2021
BCOM	https://tr.investing.com/indices/bloomberg-commodity-historical-data	13.03.2021
TEU	https://www.policyuncertainty.com/twitter_uncert.html	18.03.2021
TMU	https://www.policyuncertainty.com/twitter_uncert.html	18.03.2021
EPU	https://www.policyuncertainty.com/EURQ_monthly.html	18.03.2021

4.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmada veri setinin kırılmalı birim kök içerip içermediği ve veriler arasında ilişki olup olmadığı ile ilgili hipotez test edilecektir.

H₀: Araştırmaya konu olan kıymetli metaller ve makroekonomik değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır.

H₁: Araştırmaya konu olan kıymetli metaller ve makroekonomik değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

4.4. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmadaki değişkenler arasında ilişkiyi incelemek için zaman serisi analizleri kullanılmış ve değişkenlerin durağanlığı test edilmiştir. Durağanlığı test etmek için zaman serilerinde kırılmaları dikkate alan Lee-Strazicich birim kök testi yapılmıştır. Ekonomilerdeki önemli gelişmeler ve krizler gibi değişimleri bulabilmek ve açıklayabilmek için yapısal kırılmaları dikkate alan test tercih edilmiştir. Verilerin optimal gecikme uzunlukları ise Akaike Bilgi Kriteri (AIC)'ne göre bulunmuştur. Veriler arasındaki ilişkinin nedensel olup olmadığını ve yön tespiti için Granger tabanlı Toda-Yamamoto nedensellik analizi ikili analizler şeklinde uygulanmıştır.

4.5. Birim Kök Testi (Lee-Strazicich Birim Kök Testi)

Zaman serisi analiz sonuçlarının yanıltıcı olmaması için sabit bir varyans ortalaması bulunmalıdır. Bu nedenle seriler öncelikle birim kök testine tabi tutulur (Bayat, Aydın, Kayhan, & Adıgüzel, 2011: 3). Birçok ekonomik zaman serisinde yalnızca bir yapısal kırılmaya izin vermek çok kısıtlayıcı olabilmektedir. Bu sebeple düzeyde ve trenddeki iki kırılmanın yerini içsel olarak belirleyen ve bir birim kökün sıfırını test eden iki kırılmalı bir minimum Lagrange Multiplier (LM) testi önermektedir. Bu testin Model A, Model B ve Model C olmak üzere üç farklı versiyonu bulunmaktadır. Model A yapısal kırılmada, Model B trend eğiliminde Model C ise birim kök testi için düzeyde ve trend kırılmada kullanılmaktadır (Lee & Strazicich, 2003: 1-6). Bu sebeple uygulamada Lee-Strazicich bir ve iki kırılmalı LM birim kök testleri için düzeyde ve trendde kırılmalı Model C dikkate alınmıştır. LM birim kök testi veri yaratma süreci,

$$y_t = \delta' Z_t + e_t, \quad e_t = \beta e_{t-1} + \varepsilon_t$$

Buradaki $\varepsilon_t \sim iid N(0, \sigma^2)$ ve Z_t dışsal değişkenlerin bir vektörüdür. Model A düzeyde iki değişikliğe yer veren $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}]$ şeklinde ifade edilir. Burada; $D_{jt} = 1$ için $t \geq T_{bj} + 1$, $j=1,2$ ve diğer durumlar içinse 0 olur. T_{bj} kırılma zamanını vermektedir. Model C ise trende

ve düzeyde 2 değişiklik içermektedir model $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}, DT_{1t}, DT_{2t}]$ şeklinde tanımlanır. Burada; $DT_{jt=t-T_{bj}}$ için $t \geq T_{bj}+1$, $j=1,2$ ve diğer durumlar içinse 0 olur. Veri yaratma süreci temel hipotez altında kırılmaları ($\beta=1$), alternatif hipotez ($\beta<1$) şeklini içermektedir. Lee ve Strazicich, LM birim kök test istatistiğini elde etmek için denklemleri aşağıdaki gibi tahmin etmektedir (Lee & Strazicich, 2003: 1-2).

$$\Delta y_t = \delta' \Delta Z_t + \phi \tilde{S}_{t-1} + u_t$$

Buradaki $\tilde{S}_t = y_t - \tilde{\psi}_x - Z_t \tilde{\delta}$, $t=2, \dots, T$; olup $\tilde{\delta}$ değeri Δy_t 'nin regresyonundaki ΔZ_t 'den elde edilen katsayılarıdır. y_t ve Z_t 'nin ilk elemanları burada y_1 ve Z_1 belirtilen sıraya göre $y_1 - Z_1 \tilde{\delta}$ ile bulunur bunu $\tilde{\psi}_x$ vermektedir.

Ayrıca model C için ikili düzeyde LM birim kök testi istatistiği kırılma zamanları tespit ederken $T_{Bj}/T \rightarrow \lambda_j$ $T \rightarrow \infty$ burada $\lambda = (\lambda_1, \lambda_2)$ formülü kullanılır. İki kesintili minimum LM birim kök testi kırılma zamanları takibi ile $LM_t = \inf_{\lambda} \tilde{\tau}(\lambda)$ belirlenmektedir (Lee & Strazicich, 2003: 2).

4.6. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi

Toda ve Yamamoto (1995) testi yapılırken ilk olarak uygun gecikme uzunluğu (k) VAR modeli ile bulunmaktadır. Daha sonra analiz aşamasında en yüksek bütünleşme derecesine sahip değişkenin bütünleşme derecesi (d_{max}) modelin gecikme uzunluğuna (k) ilave edilmektedir. Analiz aşamasında ise seriler düzey değerleriyle ($k + d_{max}$) gecikmeye göre VAR modeli tahminlenmektedir (Alptürk vd., 2021: 168). VAR modeli aşağıdaki denklemler yardımıyla uygulanmaktadır (Toda & Yamamoto, 1995);

$$Y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{k+d_{max}} a_{1i} Y_{t-i} + \sum_{i=1}^{k+d_{max}} a_{2i} X_{t-i} + u_t \quad (3)$$

$$X_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^{k+d_{max}} \beta_{1i} X_{t-i} + \sum_{i=1}^{k+d_{max}} \beta_{2i} Y_{t-i} + v_t \quad (4)$$

Toda-Yamamoto testinde temel hipotez ve alternatif hipotez aşağıdaki gibi ele alınabilmektedir.

$$H_0: X \text{ değişkeni } Y \text{ değişkeninin Granger nedeni değildir.}$$

$$H_1: X \text{ değişkeni } Y \text{ değişkeninin Granger nedenidir.}$$

Toda-Yamamoto nedensellik testinin başarısı, serilerdeki değişkenin bütünleşme derecesi (d_{max}) değerinin, modelin gecikme uzunluğunun (k) doğru belirlenmesiyle doğrudan ilişkilidir (Kaya, 2021: 147).

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle birim kök testi sonuçları sunulmuştur. Ardından optimal gecikme uzunlukları hesaplanmış ve Toda-Yamamoto analizi uygulanmıştır. Bu hesaplamalara ilişkin bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3: Lee-Strazicich Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Düzey	Düzey Kırılma Tarihi	Kritik Değer	1. Fark	1. Fark Kırılma Tarihi	Kritik Değer
	Test İstatistiği			Test İstatistiği		
Gold	-2,40091	3.01.2019	-3,938163	-17,55191*	18.07.2019	-3,92078
Silver	-3,044013	23.08.2013	-3,922718	-14,3427*	25.06.2013	-3,92626
Palladium	-4,194322*	19.07.2018	-3,973412			
Platin	-4,622897*	1.06.2015	-4,014032			
Brent	-2,237686	3.02.2015	-3,993722	-17,03208*	27.02.2015	-3,99834
Gold VIX	-5,720155*	28.05.2019	-3,920848			
Silver VIX	-7,293435*	13.11.2019	-3,927817			
VIX Korku Endeksi	-5,634573*	10.10.2019	-3,925797			
USA 10 YTR	-2,543841	7.06.2019	-3,92025	-17,72497*	27.05.2016	-4,05507
Bitcoin	-4,119022*	11.08.2017	-4,027164			
MSCI World	-4,181826*	17.08.2015	-4,024117			
BCOM	-2,764288	4.09.2015	-4,026201	-14,24795*	6.04.2016	-4,04908
TEU	-7,519614*	15.11.2018	-3,947516			
TMU	-6,696089*	8.10.2019	-3,925604			
EPU	-5,25999*	13.11.2019	-3,927817			

* %5 düzeyinde anlamlıdır.

Serilerin birim kök test istatistik değeri %5 düzeyinde kritik değerden mutlak değerce büyük olup olmamalarına bağlıdır.

H₀: Analize konu kıymetli metaller ve makroekonomik değişkenler birim köke sahiptir.

H₁: Analize konu kıymetli metaller ve makroekonomik değişkenler birim köke sahip değildir.

Birim kök testi sonuçlarına göre Palladium, Platin, Gold VIX, Silver VIX, VIX Korku Endeksi, Bitcoin, MSCI World, TEU, TMU ve EPU değişkenlerinin düzeyde durağan olduğu

ama Gold, Silver, Brent, USA 10 Y.T.R. ve BCOM değişkenlerinin ise 1. Farkta %5 seviyesinde durağanlaştığı görülmüştür.

Tablo 4: Altın için Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-Değeri	İlişki ve Yönü
Gold	Silver	1	1	0,087567	0,7673	Yok
	Palladium	1	14	31,90647	0,0041*	Palladium→Gold
	Platin	1	3	1,524937	0,6765	Yok
	Brent	1	1	0,436423	0,5089	Yok
	Gold VIX	1	10	22,42152	0,0131*	Gold VIX → Gold
	VIX Korku Endeksi	1	10	20,3225	0,0263*	VIX→ Gold
	USA 10 Y.T.R.	1	1	2,358068	0,1246	Yok
	Bitcoin	1	14	34,02268	0,002*	Bitcoin → Gold
	MSCI World	1	10	14,4019	0,1554	Yok
	BCOM	1	8	18,24464	0,0195*	BCOM → Gold
	TEU	1	7	15,99498	0,0252	TEU→Gold
	TMU	1	9	18,90986	0,026*	TMU→Gold
EPU	1	1	8,06446	0,0045*	EPU→Gold	
Gold VIX	Gold	1	10	18,5031	0,047*	Gold→ Gold VIX
Bitcoin		1	14	26,83976	0,0202*	Gold→ Bitcoin
MSCI World		1	10	22,8405	0,0114*	Gold→ MSCI World
BCOM		1	8	154,5884	0,000*	Gold→ BCOM

* %5 düzeyinde ** %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

Tablo 4’te önce Altın bağımlı değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımsız değişken olarak alınmış ve analiz gerçekleştirilmiştir. Daha sonra Altın bağımsız değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımlı değişken olarak alınmış ve tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Tablo 4’ten elde edilen bulgulara göre; Altın bağımlı değişken iken gümüş, platin, Brent Petrol, ABD 10 yıllık tahvil faizi ve MSCI World endeksi serilerinden Altına doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır yani kurulan temel hipotez kabul edilmiştir. Diğer taraftan paladyum, altın VIX, VIX Korku Endeksi, Bitcoin, Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi serilerinden altına doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır yani kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Altının bağımsız değişken olduğu durumda ise Altın VIX, Bitcoin, MSCI World ve Bloomberg emtia endeksi serilerine doğru yine %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Kurulan hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Altının bağımsız değişken olduğu durumda ise Altın VIX, Bitcoin, MSCI World ve Bloomberg emtia endeksi dışındaki diğer değişkenlerin nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Bu sebeple Tablo 4’te altının bağımsız değişken olduğu durumda sadece nedensellik etkisi görülen değişkenler yer almıştır.

H_0 : Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedeni değildir.

H_1 : Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedenidir.

Özetle, altının fiyat oluşumunda Paladyum, Altın VIX, VIX Korku Endeksi, Bitcoin, Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksinin etkisi ortaya çıkmıştır. Ayrıca altın fiyatının da Altın VIX, Bitcoin, Bloomberg emtia endeksi ve MSCI World endeksi fiyat oluşumunda etkili olduğu görülmüştür.

Tablo 5: Gümüş için Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-Değeri	İlişki ve Yönü
Silver	Gold	1	1	3,289093	0,0697**	Gold→Silver
	Palladium	1	11	15,04998	0,1802	Yok
	Platin	1	3	5,698354	0,1272	Yok
	Brent	1	1	0,131854	0,7165	Yok
	Silver VIX	1	3	4,382987	0,223	Yok
	VIX Korku Endeksi	1	7	18,48641	0,01*	VIX→Silver
	USA 10 YTR	1	1	4,751689	0,0293*	USA 10 YTR→Silver
	Bitcoin	1	4	4,321298	0,3756	Yok

	MSCI World	1	10	10,80076	0,3732	Yok
	BCOM	1	2	1,717027	0,4238	Yok
	TEU	1	7	20,34228	0,0049*	TEU→Silver
	TMU	1	7	17,6986	0,0134*	TMU→Silver
	EPU	1	1	1,487116	0,2227	Yok
Silver VIX	Silver	1	3	14,33974	0,0025	Silver→Silver VIX
BCOM		1	2	208,7214	0,000*	Silver→BCOM
TEU		1	7	12,31017	0,0908**	Silver→TEU

* %5 düzeyinde ** %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

Tablo 5'te önce gümüş bağımlı değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımsız değişken olarak alınmış ve analiz gerçekleştirilmiştir. Daha sonra gümüş bağımsız değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımlı değişken olarak alınmış ve tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'ten elde edilen bulgulara göre; gümüş bağımlı değişken iken paladyum, platin, ham petrol, gümüş VIX, Bitcoin, MSCI world endeksi, Bloomberg emtia endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi serilerinden gümüşe doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır yani kurulan temel hipotez kabul edilmiştir. Diğer taraftan VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi serilerinden gümüşe doğru %5, altından gümüşe doğru %10 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır yani kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Gümüşün bağımsız değişken olduğu durumda ise Gümüş VIX ve Bloomberg emtia endeksi serilerine doğru yine %5 anlamlılık seviyesinde kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Yine Gümüşün bağımsız değişken iken Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi serisine doğru yine %10 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Yani kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Gümüşün bağımsız değişken olduğu durumda diğer değişkenler ile nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Bu sebeple diğer değişkenler tabloda verilmemiştir. Bu sebeple Tablo 5'te gümüşün bağımsız değişken olduğu durumda sadece nedensellik etkisi görülen değişkenler yer almıştır.

H₀: Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedeni değildir.

H₁: Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedenidir.

Özetle, gümüş fiyat oluşumunda altın, VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksinin etkisi ortaya çıkmıştır. Ayrıca gümüş fiyatının da Gümüş VIX, Bloomberg emtia endeksi ve Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi fiyat oluşumunda etkili olduğu görülmüştür.

Tablo 6: Paladyum için Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-Değeri	İlişki ve Yönü
Palladium	Gold	1	14	40,10438	0,0002*	Gold→Palladium
	Silver	1	11	21,47103	0,0288*	Silver→Palladium
	Platin	0	14	40,55045	0,0002*	Platin→Palladium
	Brent	1	20	52,22022	0,0001*	Brent→Palladium
	VIX Korku Endeksi	0	14	88,45275	0,0000*	VIX→Palladium
	USA 10 YTR	1	14	49,31909	0,0000*	USA 10 Y.T.R.→Palladium
	Bitcoin	0	15	53,59177	0,0000*	Bitcoin→Palladium
	MSCI World	0	14	75,15554	0,0000*	MSCI World→Palladium
	BCOM	1	11	14,02034	0,2319	Yok
	TEU	0	14	10,39343	0,7329	Yok
	TMU	0	12	21,3844	0,045*	TMU→Palladium
	EPU	0	38	148,9809	0,0000*	EPU→Palladium
Brent	Palladium	1	20	81,38453	0,0000*	Palladium→Brent
VIX Korku Endeksi		0	14	124,8022	0,0000*	Palladium→VIX
USA 10 Y.T.R.		1	14	48,04976	0,0000*	Palladium→USA 10 Y.T.R.
MSCI World		0	14	102,8317	0,0000*	Palladium→MSCI World
BCOM		1	11	89,31619	0,0000*	Palladium→BCOM
Bitcoin		0	15	37,70466	0,001*	Palladium→Bitcoin

TEU		0	14	45,38203	0,0000*	Palladium→TEU
TMU		0	12	61,67635	0,0000*	Palladium→TMU
EPU		0	38	228,1755	0,0000*	Palladium→EPU

* %5 düzeyinde ** %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

Tablo 6’da önce paladyum bağımlı değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımsız değişken olarak alınmış ve analiz gerçekleştirilmiştir. Daha sonra paladyum bağımsız değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımlı değişken olarak alınmış ve tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Tablo 6’dan elde edilen bulgulara göre paladyum bağımlı değişken iken Bloomberg emtia endeksi ve Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi serilerinden paladyuma doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır yani kurulan temel hipotez kabul edilmiştir. Diğer taraftan altın, gümüş, platin, Brent Petrol, VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Bitcoin, MSCI world, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi serilerinden paladyuma doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır yani kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Paladyumun bağımsız değişken olduğu durumda ise paladyumdan Brent Petrol, VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Bitcoin, MSCI World, Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi serilerine doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Yani kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Paladyumun bağımsız değişken olduğu durumda diğer değişkenler ile nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Bu sebeple Tablo 6’da paladyumun bağımsız değişken olduğu durumda sadece nedensellik etkisi görülen değişkenler yer almıştır.

H_0 : Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedeni değildir.

H_1 : Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedenidir.

Kıymetli metallerden Paladyumun fiyat oluşumunda altın, gümüş, platin, Brent Petrol, VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Bitcoin, MSCI World, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksinin etkisi ortaya çıkmıştır. Ayrıca paladyum fiyatının da Brent Petrol, VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Bitcoin, MSCI World, Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi fiyat oluşumunda etkili olduğu görülmüştür.

Tablo 7: Platin için Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	dmax	k	Ki-Kare Test İstatistiği	Ki-Kare P-Değeri	İlişki ve Yönü
Platin	Gold	1	3	4,060813	0,255	Yok

	Silver	1	3	3,934435	0,2686	Yok
	Palladium	0	14	26,40879	0,0230*	Palladium→Platin
	Brent	1	1	1,104311	0,2933	Yok
	VIX Korku Endeksi	0	5	24,9036	0,0001*	VIX→Platin
	USA 10 YTR	1	3	4,301753	0,2307	Yok
	Bitcoin	0	5	5,757801	0,3305	Yok
	MSCI World	0	14	20,42953	0,1172	Yok
	BCOM	1	3	2,980074	0,3947	Yok
	TEU	0	7	23,38638	0,0015*	TEU→Platin
	TMU	0	5	15,60977	0,0081*	TMU→Platin
	EPU	0	5	9,134803	0,1038	Yok
MSCI World		0	14	22,92008	0,0616**	Platin→MSCI World
BCOM		1	3	153,4653	0,0000*	Platin→BCOM
TEU	Platin	0	7	17,73576	0,0132*	Platin→TEU
TMU		0	5	23,2814	0,0003*	Platin→TMU
EPU		0	5	12,14678	0,0328	Platin→EPU

* %5 düzeyinde ** %10 düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Optimal gecikme uzunluğu Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenmiştir, dmax= Lee Strazicich birim kök testine göre maksimum durağanlaşma seviyesi, k=VAR gecikme uzunluğu

Tablo 7’de önce platin bağımlı değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımsız değişken olarak alınmış ve analiz gerçekleştirilmiştir. Daha sonra platin bağımsız değişken diğer kıymetli metaller ile makroekonomik değişkenler bağımlı değişken olarak alınmış ve tekrar analiz gerçekleştirilmiştir. Tablo 7’den elde edilen bulgulara göre platin bağımlı değişken iken altın, gümüş, brent petrol, ABD 10 yıllık tahvil faizi, Bitcoin, MSCI world, Bloomberg emtia endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi serilerinden platine doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Yani kurulan temel hipotez kabul edilmiştir. Diğer taraftan paladyum, VIX Korku Endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi serilerinden platine doğru %5 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır yani kurulan temel hipotezinin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Platin Bağımsız değişken olduğu durumda ise platinden Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik

belirsizlik endeksi, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi serilerine doğru %5 anlamlılık seviyesinde, MSCI World endeksi ile %10 anlamlılık seviyesinde nedensellik ilişkisine rastlanmıştır. Kurulan temel hipotezin reddedildiği, alternatif hipotezin reddedilemediği görülmektedir. Platinin bağımsız değişken olduğu durumda diğer değişkenler ile nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Bu sebeple Tablo 7’de platinin bağımsız değişken olduğu durumda sadece nedensellik etkisi görülen değişkenler yer almıştır.

H₀: Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedeni değildir.

H₁: Bağımsız değişken bağımlı değişkenin Granger nedenidir.

Kıymetli metallerden platin fiyat oluşumunda paladyum, VIX Korku Endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksinin bir etkisini ortaya koymaktadır. Platin fiyatının da MSCI World, Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi fiyat oluşumunda etkili olduğu görülmüştür.

6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kıymetli metallerin ekonomik değerlerinin yüksek olması, altın ve gümüşü uzun yıllardır yatırım aracı haline getirmiştir. Platin ve paladyumun bulunması ile 20. yüzyıl başlarında bu metaller de yatırım aracı haline gelmiştir. Hem vadeli hem de spot piyasada spekülasyon ve arbitraj amaçlı işlemlere konu olan kıymetli metaller, fiyatı uluslararası piyasalarda oluşan araçlardır. Özellikle küresel kriz, belirsizlik, savaş, salgın hastalık ve yüksek enflasyon dönemlerinin güvenli limanı haline gelen kıymetli metaller hem bireysel, hem kurumsal yatırımcıların aynı zamanda da devletlerin popüler yatırım aracıdır. Finans ve emtia piyasalarında önemli işlem hacmine ulaşan kıymetli metal ticareti, araştırmacıları bu alanla ilgili çalışma yapmaya yönlendirmiştir. Kıymetli metaller özellikle Türkiye’de hem güvenli liman hem de portföy çeşitlendirmede kullanılan araçlardır. Geçmişte fiziki yatırımın temel aktörlerinden altın bugün de bu özelliğini korumaktadır. Artan finansal teknoloji ürünleriyle sadece altın değil diğer kıymetli metaller de hem bireysel hem de kurumsal yatırımcıların portföylerindeki yerlerini almıştır. Kıymetli metallerin hem kendi aralarında hem de diğer makroekonomik değişkenlerle olan ilişkisi bu alanda yatırım yapan yatırımcıların karar alma süreçlerini kolaylaştıracaktır.

Bu çalışmada 09/07/2012 ile 15/09/2020 dönemine ilişkin veriler incelenmiştir. Bu kapsamda altın, gümüş, paladyum, platin, VIX Korku Endeksi, Altın VIX, Gümüş VIX, Brent Petrol, Bitcoin, ABD 10 yıllık tahvil faiz oranı, MSCI World endeksi, Bloomberg emtia endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığı incelenmiştir. Nedensellik analizi öncesi serilerin durağanlaşma seviyelerine Lee-Strazicich birim kök testi ile bakılmıştır. Optimum gecikme uzunlukları bulunmuş ve Toda-Yamamoto testiyle değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır.

Lee-Strazicich birim kök testi sonuçlarına göre altın, gümüş, Brent Petrol, ABD 10 yıllık tahvil faiz oranı ve Bloomberg emtia endeksi birinci farkta durağan hale gelirken diğer değişkenler düzeyde durağandır. Toda-Yamamoto nedensellik analizi ile altın, gümüş, paladyum ve platinin %5 ve %10 anlamlılık seviyelerinde birçok nedenselliğe rastlanmıştır.

Kıymetli metallerin kendi aralarındaki analize bakıldığında paladyumun altın ve platin fiyatı üzerinde etkisi belirlenmiştir. Yine altının gümüş, platin ve paladyum üzerinde nedensellik etkisi tespit edilmiştir. VIX Korku Endeksi, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksinin bu dört kıymetli metalin fiyatına etkisi

saptanmıştır. Belirsizlik ve korku ölçümü yapan bu sosyal faktörlerin kıymetli metaller üzerindeki etkisi, kıymetli metallerin güvenli liman özelliğine vurgu yapmaktadır.

Diğer taraftan Bloomberg emtia endeksi sadece altının fiyat oluşumuna etki ederken, tüm kıymetli metallerin emtia endeksi üzerine nedensellik etkisi belirlenmiştir.

Altın, Bitcoin ve AltınVIX ile karşılıklı nedensellik ilişkisine sahiptir. Gümüş ile Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksinin karşılıklı etkileşimi tespit edilmiştir. Platin, Twitter tabanlı ekonomik belirsizlik endeksi ve Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ile karşılıklı nedensellik ilişkisine sahiptir. Paladyum, Brent Petrol, VIX Korku Endeksi, ABD 10 yıllık tahvil faiz oranı, MSCI World endeksi, Bitcoin, Twitter tabanlı pazar belirsizlik endeksi ve ekonomik belirsizlik endeksi ile karşılıklı etkileşim içerisindedir. Tüm bu bulgular kıymetli metallerin ilişkili olduğu diğer değişkenleri ortaya koymaktadır. Buradan itil temel sonuç elde edilmektedir. İlki, nedensellik ilişkisi olan iki değişkenden bir tanesinde meydana gelmiş veya ileride meydana gelecek artış veya azalış diğer değişkende de görülebileceği için alınacak uygun pozisyonla yatırımcılar bu durumdan kazanç sağlayabilir. Diğer sonuç ise; nedensellik ilişkisine sahip olmayan araştırmaya konu olan yatırım araçları portföy çeşitlendirme amacıyla kullanılabilir. Ayrıca günümüz dijital platformları gözlemleyerek piyasaların ve ekonomik gelişmelerin nabzını tutan endeksler yatırım araçlarına yatırım yapip yapmama konusunda veya yatırım zamanlaması konusunda karar alma süreçlerine yardımcı olabilecektir.

Çalışma sonuçları literatür ile karşılaştırıldığında, Açıcağ vd. (2020), Baur ve Smales (2020), Huynh (2020) araştırmaları ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Arif vd. (2019) ile çok az benzerlik olsa da Salisu vd. (2020), Li ve Lucey (2017) ve Bhatia vd. (2018) çalışmaları ile farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

1. Açıcağ, A., Gülsar, E., & Meriç, E. (2020). Kıymetli Madenlerin Birbirleriyle İlişkisi: Asimetrik Nedensellik. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 10.
2. Alptürk, Y., Tunçel, M. B., Yılmaz, T., & Bekci, İ. (2021). Ham Petrol Fiyatları ve Katılım Endeksleri Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 162-172. doi: 10.29249/selcuksbmyd.885756
3. Arif, I., & Khan, L. (2019). Relationship between Oil Price and White Precious Metals Return: New Evidence from Quantile-on-Quantile Regression. 15.
4. Asil, Ü. (2010). Kıymetli Madenlerin Sermaye Piyasasında Fon Ve Portföy Oluşturulmasında Kullanılması. *Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü Sermaye Piyasası ve Borsa Anabilim Dalı YL Tezi*.
5. Batten, J., Lucey, B., McGroarty, F., Peat, M., & Urquhart, A. (2017). Stylized facts of intraday precious metals. *PLOS ONE*, 12(4), e0174232. doi: 10.1371/journal.pone.0174232
6. Baur, D. G., & Smales, L. A. (2020). Hedging geopolitical risk with precious metals. *Journal of Banking & Finance*, 117, 105823. doi: 10.1016/j.jbankfin.2020.105823
7. Bayat, T., Aydın, A. F., Kayhan, S., & Adıgüzel, U. (2011). Causality Analysis Of Economic Growth, Electricity Consumption And Employment In Manufacturing Industry: Examples Of Turkey. 12.
8. Bhatia, V., Das, D., Tiwari, A. K., Shahbaz, M., & Hasim, H. M. (2018). Do precious metal spot prices influence each other? Evidence from a nonparametric causality-in-quantiles approach. *Resources Policy*, 55, 244-252. doi: 10.1016/j.resourpol.2017.12.008
9. Bloxham, L., Brown, S., Cole, L., Cowley, A., Fujita, M., Girardot, N., Xiaoyan, F. (2021). The Pgm market report is written by Alison Cowley. 44.

10. Çelik, U., & Başarır, C. (2017). The Prediction of Precious Metal Prices via Artificial Neural Network by Using RapidMiner. *Alphanumeric Journal*, 5(1), 45-45. doi: 10.17093/alphanumeric.290381
11. Darst, D. M. (Author). (2013). *Wiley RealTime Finance: Portfolio Investment Opportunities in Precious Metals*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
12. Deniz, D., Sakarya, Ş., & Okuyan, H. A. (2018). Kıymetli Madenlerin Portföy Çeşitlendirmesine Katkısı: BİST Uygulaması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. doi: 10.30798/makuiibf.416028
13. Erdoğan, N. K. (2017). Finansal Zaman Serilerinin Fraktal Analizi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Kasım 2017
14. Eryiğit, M. (2017). Short-term and long-term relationships between gold prices and precious metal (palladium, silver and platinum) and energy (crude oil and gasoline) prices. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30(1), 499-510. doi: 10.1080/1331677X.2017.1305778
15. Esed, M. (2002). Kur'an mesajı: Meal tefsir (2. bs; C. Koytak & A. Ertürk, Çev.). İstanbul: İşaret Yayınları.
16. Ganz, D. L. (2011). *The Essential Guide to Investing in Precious Metals*. Wisconsin USA: Krause Publications.
17. Gazel, S. (2018). Değerli Metaller Ve Makroekonomik Değişkenler: Türkiye İçin Bir Fourier Eşbütünleşme Testi Uygulaması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. doi: 10.18657/yonveek.310335
18. Gold Demand Trends Q2 2022. (2022).
19. Gotthelf, P. (2005). *Precious metals trading: How to profit from major market moves*. Hoboken, N.J: John Wiley & Sons.
20. Gültekin, Ö. E., & Hayat, E. A. (2016). Altın Fiyatını Etkileyen Faktörlerin Var Modeli İle Analizi:2005-2015 Dönemi. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 16(4), 4-4. doi: 10.21121/eab.2016119951
21. He, K., Chen, Y., & Tso, G. K. F. (2017). Price forecasting in the precious metal market: A multivariate EMD denoising approach. *Resources Policy*, 54, 9-24. doi: 10.1016/j.resourpol.2017.08.006
22. Huynh, T. L. D. (2020). The effect of uncertainty on the precious metals market: New insights from Transfer Entropy and Neural Network VAR. *Resources Policy*, 66, 101623. doi: 10.1016/j.resourpol.2020.101623
23. Just, M., Łuczak, A., & Kozera, A. (2019). Conditional Dependence Structure In The Precious Metals Futures Market. *International Journal of Economic Sciences*, VIII(1). doi: 10.20472/ES.2019.8.1.006
24. Kamışlı, M., Kamışlı, S., & Temizel, F. (2017). Emtia Fiyatları Birbirlerini Etkiler Mi? Asimetrik Frekans Nedensellik Analizi. *International Journal of Management Economics and Business*, 13(ICMEB17), 0-0. doi: 10.17130/ijmeb.2017ICMEB1735922
25. Kaya, M. (2021). Seçili Kripto Para Birimleri Arasındaki Eşbütünleşme ve Nedensellik İlişkisinin Analizi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 13 (2) , s. 147.
26. Kırkulak-Uludağ, B., & Lkhamazhapov, Z. (2017). Volatility dynamics of precious metals: Evidence from Russia. *Finance a Úvër-Czech Journal of Economics and Finance*, 4(67), 18.
27. Kildioğlu, K. (2008). Kıymetli Madenlerin Fiyatlarındaki Değişimlerin Bazı Makroekonomik Göstergelerle İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Deneme. *Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Finans Bankacılık Doktora Programı, Doktora Tezi*.
28. Koy, A., & Çetin, G. (2016). Metal Vadeli İşlem Piyasaları ve Doğrusal Olmayan Dinamikleri. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*. Cilt 4, Sayı 4, 2016, ss.165-176. ISSN:2147-804X
29. Koy, A., Çetin, G., & Ersan, İ. (2017). Uluslararası Kıymetli Metal Piyasalarının Rejim Dinamikleri. *Maliye Finans Yazıları*, 1(107), 26-40. doi: 10.33203/mfy.307172

30. Küçükaksoy, İ., & Yalçın, D. (2017). Altın Fiyatlarını Etkileyebilecek Faktörlerin İncelenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 13, Yıl 13, Sayı 2
31. Lakshmanan, V. I., & Gorain, B. (2019). *Innovations and breakthroughs in the gold and silver industries: Concepts, applications and future trends*. Cham: Springer.
32. Lee, J., & Strazicich, M. C. (2003). Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test With Two Structural Breaks. *The Review Of Economics And Statistics*, 8.
33. Li, S., & Lucey, B. M. (2017). Reassessing the role of precious metals as safe havens– What colour is your haven and why? *Journal of Commodity Markets*, 7, 1-14. doi: 10.1016/j.jcomm.2017.05.003
34. Matthey, J. (2022). *PGM Market Report May 2022*. 60.
35. Medetoğlu, B., & Doğru, E. (2022). Toda-Yamamoto Testi ile Nedensellik İlişkisi Tespiti: Değerli Metaller Üzerine Bir Uygulama. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. doi: 10.29106/fesa.1183279
36. Mladjenovic, P. J. (2008). *Precious metals investing for dummies*. Hoboken, N.J: Wiley.
37. Morali, T., & Uyar, U. (2018). Kıymetli Metaller Piyasasının Fraktal Analizi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2203-2218. doi: 10.17218/hititsosbil.441151
38. Özkan, T., & Kolay, Ç. (2016). The Empirical Analysis of the Basic Factors Effecting the Gold Market in Turkey. 573-582. doi: 10.36880/C07.01728
39. Rehman, M. U. (2020). Do bitcoin and precious metals do any good together? An extreme dependence and risk spillover analysis. *Resources Policy*, 68, 101737. doi: 10.1016/j.resourpol.2020.101737
40. Salisu, A. A., Ogbonna, A. E., & Adewuyi, A. (2020). Google trends and the predictability of precious metals. *Resources Policy*, 65, 101542. doi: 10.1016/j.resourpol.2019.101542
41. Spurga, R. C. (2006). *Commodity fundamentals: How to trade the precious metals, energy, grain, and tropical commodity markets*. Hoboken, N.J: John Wiley & Sons.
42. Şerbetçi, A., Alptürk, Y., & Ceyhan, T. (2021). The Effect of Coronavirus Pandemic and Recognition on Bitcoin with Precious Metal Prices: A Causality Analysis. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2229-2250. doi: 10.33437/ksusbd.941153
43. Temel, F., & Güneş, H. (2022). Emtialarda Haftanın Günü Anomalisinin Egarch Modeli İle Test Edilmesi
44. Toda, H. Y., & Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66(1-2), 225-250. doi: 10.1016/0304-4076(94)01616-8
45. World Silver Survey. (2020). Washington, D.C.: Silver Institute.
46. World Silver Survey. (2022). Washington, D.C.: Silver Institute.
47. Zysk, E. D. (Ed.). (1982). *Precious metals 1981: Proceedings of the fifth International Precious Metals Institute conference, held in Providence, R.I., June 2 - 5, 1981*. Toronto: Pergamon Press.
48. <https://www.cnnturk.com/bilim-teknoloji/paladyum-nedir-paladyum-nerelerde-kullanilir>
49. https://tr.wikipedia.org/wiki/Platin_E.t
50. <https://tr.investing.com/commodities/metals>

THE PROBLEM OF PRECAUTIONARY ACCRUAL IN SOCIAL SECURITY CONTRIBUTIONS: THE CASE OF AFYONKARAHİSAR

SOSYAL GÜVENLİK PRİMİ ALACAKLARINDA İHTİYATİ TAHAKKUK SORUNSALI: AFYONKARAHİSAR ÖRNEĞİ

Ceyda KÜKRER MUTLU*, Recep KOLUKISA**

* Doç. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, ckukrer@aku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4002-6750>

** Mali Hizmetler Uzmanı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Muhasebe Şube Müdürlüğü, rkolukisa@aku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-4785-3230>

ABSTRACT

The state needs to provide the public service it is required to in a timely and comprehensive manner in order to carry out the obligations it has taken on. The collection of public receivables is governed by Law No. 6183 on the Collection Procedure of Public Receivables. Precautionary accrual and precautionary attachment are two strategies for providing public receivables that are employed efficiently by the state. An interview study was undertaken in Afyonkarahisar province to determine whether there is a precautionary accrual application against social security premium receivables.

Anahtar Kelimeler: Precautionary accrual, Social Security Contributions, Tax, Afyonkarahisar.

Jel Kodları: H51, H23, H30.

ÖZ

Devletin vatandaşlarına kamu hizmetini sunması için kamu alacaklarını zamanında ve tam eksiksiz şekilde temin etmesi gerekmektedir. Kamu alacaklarının korunması, 6183 sayılı Amme Alacakların Tahsil Usulü Hakkında Kanun kapsamında yürütülmektedir. Kamu alacaklarının temini açısından kullanılan yöntemler arasında ihtiyati tahakkuk, ihtiyati haciz, yer almaktadır ve bu yöntemler devlet tarafından etkili olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmada, sosyal güvenlik prim alacaklarına karşı ihtiyati tahakkuk uygulaması olup olmadığı araştırılmış ve Afyonkarahisar ilinde mülakat çalışması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler İhtiyati tahakkuk, Sosyal Güvenlik Primleri, Vergi, Afyonkarahisar.

Jel Kodları: H51, H23, H30.

1. INTRODUCTION

Humans have always been a part of society from the dawn of life on Earth for a variety of reasons. Depending on the social life, the social demands of those living in society have also arisen. Society must also provide for these social requirements in accordance with their specific qualities. The state has taken on this responsibility as of late.

In actuality, according to Article 73 of the 1982 Constitution, "everyone is required to pay taxes in proportion to their financial ability in order to cover public expenses." Fiscal policy's societal purpose is a fair and balanced allocation of the tax burden. Taxes, duties, fees, and other comparable financial obligations are established, amended, and repealed by law. It may

be delegated to the Council of Ministers to amend the regulations governing the exemption, exemption, deductions, and rates of taxes, charges, fees, and similar responsibilities within the upper and lower limitations set by law." One part of taxes, penalties, fees, and similar financial obligations, namely public financing resources, is mandated by the constitution (based on force). That is, government funding is coercive. Coercion is an element governed by the Constitution and legislation based on the state's sovereign prerogative. The permission of the individuals is not gained in the collecting of taxes within the context of this compulsion (Şen-Sağbaşı,2016:5).

The state is responsible for identifying the public needs resulting from societal participation, developing the necessary goods and services to satisfy these needs, and locating the appropriate public finance resources. The state also needs financial resources to carry out its responsibilities, and it is required to safeguard public receivables in order to do so completely. This assurance is made in accordance with Law No. 6183 on Collection of Public Receivables (AATUHK). Receivables originating from public legislation that belong to the State, special provincial administrations, and municipalities, on the other hand, fall outside the purview of AATUHK (Saraçoğlu, 2018:6).

What are the public receivables within the scope of the law as defined in the first and second paragraphs of Law No. 6183 on the Collection Procedure of Public Receivables. Articles of law governing the protection of public receivables are regulated again in the applicable Law, and precautionary attachment and precautionary accrual are among the protective measures listed.

According to Article 17 of Law No. 6183, provisional accrual can only be applied to the taxpayer's unaccrued taxes and duties, as calculated and announced by the Ministry of Treasury and Finance, as well as their increments and penalties. The relevant article makes it clear that prudent accrual does not apply to all public receivables. Article 88 of the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510, on the other hand, states that the provisions in Law No. 6183 regarding the protection of public receivables will be applied in the collection of premiums and other receivables that are not paid within the Institution's time limit.

Along with the article of the Law, in Article 8 of the Regulation on the Powers to be Used by the Social Security Institution in accordance with Law No. 6183 on the Collection of Public Receivables, precautionary accrual for premiums and other receivables not paid in due time by the unit managers, as well as their default interest and delay penalty. The application can be accessed, according to the statement. Precautionary accrual is described in Article 8 of the Regulation on the Powers to be used by the Social Security Institution in accordance with Law No. 6183 on the Collection Procedure of Public Receivables. This provision includes precautionary accrual for premiums and other receivables that unit managers fail to pay on time, as well as their default interest and delay penalty. The application can be accessed, according to a statement. At this point, it is clear that Law No. 6183, Law No. 5510, and the relevant articles of the aforementioned Regulation are incompatible or contradictory.

The first and second parts of the study were made to be viewed as theories in this direction. In the third section, the justifications of the pertinent Law No. 6183 articles were attempted to be revealed, as well as whether precautionary accrual is actually applied for the insurance premiums and other receivables as specified in the Law and Regulation in the field studies of the Social Insurance Institution. If it is not done, what might occur in the event that it is not?

2. CONCEPTUAL FRAMEWORK

Law No. 6183 on the Collection Procedure of Public Receivables is the primary source of legislation governing public enforcement in Turkey. The Relevant Law contains regulations for the follow-up and collection of public receivables. The provisions of the 2004 Enforcement-Bankruptcy Law are used to collect receivables deriving from private law relationships by using legal force. Collection provisions for private law receivables differ from those for public receivables. While applying directly to the debtor to collect private receivables is not conceivable, the creditor's office has the option of applying directly to the debtor by utilizing public power (Oktar ve Taşkın, 2020: 3).

In accordance with the provisions of Law No. 6183 on the Collection Procedure of Public Receivables, public receivables are protected. The most popular strategies for protecting public receivables—those that have positive outcomes in terms of recovering public debts—include collateral, precautionary attachment, and precautionary accrual institutions. precautionary attachment and precautionary accrual techniques, two of the aforementioned protective strategies, will be covered in this paper.

2.1. Public Receivables

Public receivables are government income generated by administrative transactions as a result of liability or debt relationships. The income from the financial provisions established for the purpose of providing public services and based on public power is referred to as public receivables and is collected through administrative means. Both the terms "public revenue" and "public receivables" often refer to the same item. The right to make a claim within the context of public receivables results from the financial commitments made in accordance with public authority (Karakoç, 2004: 382).

Another definition of public receivables is receivables arising from the state's and authorized administrations' public power, receivables arising from various reasons, particularly for public real estate, which are in-kind means of public services, and receivables arising from administrative contracts (Buldak – Benk, 2011:62). Public receivables are among the privileged receivables since they provide the funding necessary to carry out public service.

Article 3 of the Law on Collection Procedure of Public Receivables No. 6183 defines the term "public receivables" (AATUHK). The AATUHK uses the phrase "public receivables" to refer to the receivables covered by Articles 1 and 2 of the Law.

Directly or indirectly delivered public receivables are crucial for both financing public services and ensuring their uninterrupted delivery on the ground. As they result from public legislation, these receivables, which belong to the state, certain province administrations, and municipalities, are covered by AATUHK.

The word "public receivable" is defined in the AATUHK (art. 3) as meaning the receivables covered by Articles 1 and 2 of this Law. Therefore, the AATUHK only applies to receivables owned by the government, specific province administrations, and municipalities. Other receivables must expressly specify in their special laws that they will be collected in accordance with AATUHK in order to fall under the purview of that agreement (Saraçoğlu, 2018: 6-7).

According to Article 1 of AATUHK, public receivables include fundamental public receivables, secondary public receivables, receivables arising from follow-up costs of public receivables, receivables arising from the financing of public services, and receivables specified to be collected according to AATUH in various laws. Tax, dues, fees, judgment expenses associated with criminal investigation and follow-up, tax penalties, and fines are the principal public receivables (6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında

Kanun, RG. 8469 sayılı. Madde1/2). The Law's 1/1 regulates the justification expenses that are mentioned in the article. It is distinct from the additional costs mentioned in the article's follow-up section. The portion of costs associated with a lawsuit's criminal investigation and follow-up is known as procedural costs. Expenses associated with the execution after the verdict is rendered are known as follow-up expenses(Çelik, 2002: 25).

The second category of public receivables includes taxes, duties, fees, and other amounts that are owed as a result of past-due public receivables payments. The late fee, regret fee, delay interest, wrongdoing fee, and postponement interest are some examples. Claims resulting from the delivery of public services; This category includes claims resulting from the delivery of public services, but it does not include claims against the state, special provincial administrations, or municipalities for claims resulting from contracts, torts, or unfair acquisition. Public receivables, which include subsequent costs such as liens, announcements, transportation, preservation, sales, etc., cover costs(Şenyüz, Yüce ve Gerçek, 2010:252).

Receivables that are anticipated to be collected in accordance with public obligations and that is founded on laws other than AATUHK (Bahçeci, 2019:87), though they acquire the characteristics of public obligations because of a provision in their privacy laws, are under the purview of public enforcement law. Premiums from Social Insurance Institutions, lodging fees, ecrimisils, and traffic fines are examples of these forms of receivables (Saraçoğlu, 2018: 14). Various laws and regulations show that while some of them are clearly characterized as public receivables under private law, others are not but are nonetheless subject to AATUHK's collection policies. Public receivables in AATUHK are only allowed from the state, the special province administration, and the municipality. As a result, particular legislation recognizes the character of public receivables of various categories, who are also creditors of public legal persons.

In fact, none of the legal companies that are creditors of these public receivables exist as of 1953, according to the AATUHK report. In actuality, the Social Insurance Institution was founded in 1965, and İŞKUR in 2000. Social security and unemployment insurance premiums, as well as related administrative fines, are collected by SGK and İŞKUR, which are public legal entities with legal authority. The main distinction between these claims and other public claims in Turkish law is that the creditor is the social security organization rather than the state, special province administration, or municipality(Bahçeci, 2019:87-88).

2.2. Precautionary Attachment

The precautionary attachment is a controlled institution that prevents the debtor from impeding or making the process of forcibly collecting the public debtor's movable and immovable goods, as well as future receivables and rights, very difficult or impossible. An action to enforce direct payment of receivables is known as a lien. The precautionary attachment, on the other hand, is an indirect and auxiliary institution that typically acts as a means of debt repayment. This is the key characteristic that sets an injunctive lien apart from a definitive lien. The precautionary attachment serves as a step toward achieving this goal but is not the primary reason for the enforcement process as a whole (Karakoç, 2007:587).

A precautionary attachment is an institution used to secure the collection of private receivables as well as the collection of governmental receivables. A number of measures and principles distinct from those used to protect private receivables are used to protect governmental receivables. When opposed to private receivables, the collection of public receivables, which is the primary source of financing for public services, is subject to a higher level of trust and a privileged follow-up and collection procedure.

The precautionary attachment, which is included in Article 13 of Law No. 6183, is one of the most effective techniques to secure public receivables. The definition of a precautionary attachment is "a lien formed to ensure the security of collection of a public receivable that will accrue in the future or that has not yet matured, or whose payment order has not been notified even if the due date has passed"(Çelik, 2000:81). In Article 13 of the AATUHK, situations requiring the application of precautionary attachment are regulated. As a result of the existence of situations requiring collateral; the public debtor does not have a specific residence; the debtor has fled or is likely to flee, smuggle his goods, and deviate from fraudulent means; the debtor has not provided a guarantee or a guarantor, despite being asked to provide collateral; the debtor who has been called for the declaration of property does not make a declaration, or makes an incomplete declaration; the administration may use precautionary attachment in the case of a circumstance requiring the application of Articles 27, 29, and 30 for the filing of a public lawsuit for an action requiring a fine and the cancellation of certain savings of the public debtor (Dönmez, 1998:21-22).

Article 3 of Law No. 6183 states that real and legal people, as well as their heirs, executors, administrators, and taxpayers, guarantors, and representatives of foreign individuals and institutions, are the addressee parties in the mode of precautionary attachment (Çelik, 2000: 66). Precautionary attachment, which is a continuation of precautionary accrual, can be applied to receivables at the accrual stage as well as receivables at the collection stage (Bilici, 2012:105). The precautionary attachment is applicable to all public receivables. Because there is no restriction in the AATUHK on which public receivables will be subject to the precautionary attachment. Articles 1 and 2 of Law No. 6183 define public claims. However, in order for these receivables to be designated public receivables by the AATUHK, they must be owned by the State, special provincial administrations, or municipalities. In other words, even if receivables from public administrations other than these agencies are included among the receivables listed above, they cannot be considered public receivables under Law No. 6183 (Baydere, 2019: 59).

2.3. Precautionary Accrual

The Arabic word "accrual" means "connected to prudence, relating to the future" (Ottoman-Turkish Encyclopedic Dictionary), and "designed with the future in mind". Accrual is a concept unique to tax law that relates to the tax becoming payable(Karadağ, 2012:239). According to these definitions, precautionary accrual refers to the accrual of future public receivables (tax receivables) in order to assure the security of the collection(Batun, 2010:87).

Precautionary accrual is an application that ensures that future public receivables are secured ahead of time. To begin with, the tax must have cleared the assessment and notification stages, as well as the appeal procedures, before it can be collected. However, the tax has now reached the point where it must be paid(Çelik, 2000: 81). In the case of precautionary accrual, it is the process of accruing debts that have not yet accrued from taxes, duties, and their increases and penalties within the scope of the Tax Procedure Law prior to the assessment, notification, and objection procedures(Coşkun, 2013: 200). The government is free to decide how to implement precautionary accrual. The immediate accrual of the tax amount is the practical outcome of this transaction, which is the topic of precautionary accrual (6183 sayılı AATUHK, m. 18/1-3). A precautionary attachment is put in place even though the tax is not paid in full before the due date. The precautionary accrual is then changed to reflect the changes in the tax liability (6183 sayılı AATUHK, m.20).

The General Communiqué on Collection specifies the receivables that will be subject to precautionary accrual (Series: A, Sequence No: 1). Income Tax (including temporary tax), Corporate Tax (including temporary tax), Value Added Tax, Stamp Duty, Special Communications Tax, Special Consumption Tax, Banking, and Insurance Transactions Tax,

Games of Chance Tax, Inheritance, and Gift Tax, and late interest and tax penalties are among them.

Existence of situations requiring precautionary attachments as defined in paragraphs 1, 2, 3, and 5 of Article 13 of the AATUHK and requiring collateral as defined in Article 9 of the same Law; the debtor lacks a specific residence; there is a possibility that the debtor escapes or smuggles his property and uses fraudulent means; in cases where the debtor, who has been summoned for property declaration, fails to declare property within a certain period of time or makes an incomplete declaration, and in addition, the case of the taxpayer being pursued within the scope of the crime of preventing the collection of public receivables regulated in Article 110 of the AATUHK, and the fact that an enterprise is collusive and evidence about ownership by someone else have been obtained. Article 17 of the applicable Law states that a precautionary accrual decision might be taken for taxes and penalties that have not yet accrued (Baydere, 2019:9).

3. PRECAUTIONARY ACCRUAL AND PRECAUTIONARY SEIZURE PRACTICES IN SGK PREMIUMS: LEGAL ARRANGEMENTS

3.1. Precautionary Attachment in SGK

The collecting office imposes the precautionary attachment; it is an administrative disposition that is imposed ex officio in accordance with an executive decision. The largest local official of the creditor public administration makes the choice to apply the precautionary attachment, and that decision is made in accordance with the guidelines for how the lien will be created. The AATUHK's Article 13 outlines the circumstances in which the precautionary seizure will be used (Saraçoğlu ve Pürsünlerli Çakar, 2018: 128). However, Section 88/16 of Law No. 5510 article states that the Social Security Institution will employ the authorities delegated to the Ministry of Finance and other public institutions, organizations, and authorities to carry out the provisions of Law No. 6183. According to the provision, the authority of precautionary lien in the collection of premiums and other receivables of the Institution is with the Social Security Institution itself, not with the highest official of the location (Deynekli ve Saldırım, 2011:208).

The Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 introduced significant modifications in the sphere of social security, with the goal of subjecting people working under a service contract, self-employed, and civil servants to a single legal code. Law No. 5510 made significant changes to the collection of Institutional receivables. Law No. 6183 on the Collection of Public Receivables and the Execution and Bankruptcy Law No. 2004 are both used in the collection of public receivables, as well as the collection of receivables resulting from private law relationships. When collecting public debts, particularly tax and Social Security Institution premium receivables, precautionary attachment is used.

Except for Articles 51, 102, and 106 of Law No. 6183 on the Collection Procedure of Public Receivables, other articles, shall be applied in the collection of receivables that the authority is authorizing. Premiums (premiums, social insurance, general health insurance premiums, and unemployment insurance premiums) and other receivables of the Social Security Institution that are not paid in due time (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, RG. 26200 sayılı. Madde 88/16).

Declaring the property is also required to safeguard the institution's receivables. Once more, in accordance with Article 9 of Law No. 6183, collateral may be required from the premium debtor and other debtors in order to secure the company's receivables (Deynekli ve Saldırım, 2011:207).

3.2. Precautinary Accrual in SGK

According to Article 22 of the Tax Procedure Law, the term "accrual" in financial regulation generally refers to the moment when a tax that has been assessed and announced reaches the point at which it must be paid. Accrual is therefore a process rather than a transaction. The Customs Law uses the term accrual in its second sense. In contrast to the Tax Procedure Law, the general structure of the law has an accumulation, notification, and payment process flow instead of assessment, notification, accrual, and collection. In Article 195 of the Customs Law, the phrase "accrued by the customs administration" therefore refers to the assessment process as it relates to the tax procedural law. As a result, in the tax procedural law's wording for the customs legislation, accrual, and assessment, respectively, the accrual denotes completion or becoming payable.

In contrast to these two, the term "(precautinary) accrual," which is used in article 17 of the law on the procedure for collecting public receivables, has a distinct connotation. Whether the basis is certain or not will determine how the precautionary accrual is structured, but administrative action is what it is in any scenario. If we use TPL language, the first potential is the restricted and temporary addition of an existing evaluation process to the accrual phase. The second possibility is the temporary addition of an assessment process to the first possibility.

Precautinary accrual, like a precautionary attachment, is a temporary authorization. This is due to the fact that it is a precautionary step, and it will last until the assessment procedure is completed in a customary manner. Precautinary accrual is not a collection tool and should not be used in isolation. The precautionary accrual procedure of the realized taxable debt, followed by the precautionary attachment, consists solely of computing and securing the tax (Bahçeci, 2019: 186-187).

According to Article 17 of Law No. 6183, provisional accrual can only be applied to the taxpayer's unaccrued taxes and duties, as calculated and announced by the Ministry of Treasury and Finance, as well as their increments and penalties. Precautinary accrual does not apply to all public receivables (Çelik, 2018: 9). Given that the term "photo" is used individually in the applicable rule, it should be noted that the word "tax" has a specific meaning and that fees and other financial obligations that fall under the broad definition of tax cannot be included in the application of precautionary accrual (Coşkun, 2013:200; Candan, 2011: 122-123).

Because Law No. 6183 will be used to collect taxes, the same law will also be used to collect other public receivables other than taxes. Tax revenue, unlike other public receivables, required a separate legal structure due to its nature. The notions of assignment, accrual, and so on are unique to tax income. As a result, any provision in the AATUHK that governs the collection of public receivables other than taxes is known to be invalid for taxes and invalid for other public receivables in provisions addressing solely tax revenue-specific regulation.

The relevant unit managers for the receivables of the Social Security Institution are competent to make preventative accrual decisions, according to the written sources that are now available. In accordance with the sixteenth paragraph of Article 88 of the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510, "Except for Articles 51, 102, and 106 of the AATUHK No. 6183, the Law No. 6183 will be applied in the collection of the premiums and receivables of the Social Security Institution that are not paid in due time, and In the implementation of Law No. 6183, the Social Security Institution uses the authorities granted to the Ministry of Finance and Treasury, other public institutions and organizations and authorities.

The Regulation on the powers to be used by the Social Security Institution in accordance with the Law on Collection Procedure of Public Receivables No. 6183, which was issued pursuant to the article of this Law, states that unit managers (social security provincial director and social security center director) may issue a written order regarding the immediate accrual of delay fines, late fees, and administrative fines. Based on this information, it is assumed that the precautionary accrual application will be made against SGK receivables, including authority and public receivables.

The method of precautionary accrual for the Social Security Institution's receivables;

If the reasons specified in Article 17 of Law No. 6183 occur, the unit manager may issue a written order regarding the immediate accrual of the debtor's debts that have not yet accrued, and those to be determined and announced by the Institution, as well as their delay increment, delay penalty, and administrative fines, upon the written request of the relevant service. This order must be immediately implemented by the appropriate units of the unit (the social security provincial directorate of the institution responsible for collecting social security centers). Debtors who are subject to a precautionary lien on precautionary accrual may file a lawsuit in the authorized labor court within 15 days of the date of the seizure or, in the event of absentee foreclosures, within 15 days of the day the lien was notified against them(Coşkun,2011:121).

4. SGK RECEIVABLES PRACTICE REGARDING PRECAUTIONARY ACCRUAL: "THE CASE OF AFYONKARAHISAR PROVINCE"

4.1. Research Method

Societal science disciplines such as psychology, sociology, anthropology, and education study human and social behavior. It is tough to put figures to these actions. Measurements tell us how many people behaved, but they don't tell us why. Qualitative research seeks to understand the "why" of person and group behavior (Okumuş:99). According to the premise, data analysis procedures in qualitative research cannot be standardized, which limits researchers(Altunışık vd., 2012: 323).

Qualitative (qualitative) research is defined as research that employs qualitative data-gathering methods such as observation, interviews, and content analysis, as well as a qualitative process to disclose perceptions and happenings in a natural environment in a realistic and comprehensive manner. The goal is to learn everything there is to know about the phenomenon or person being investigated, to develop suggestions for future research, or to put a researcher's hunch about a phenomenon to the test(Okumuş: 103).

Among the objectives of qualitative research are that it is easier to implement than quantitative research, that it is a healthy mechanism for understanding individual behavior and motivation, that it comprises open-ended inquiries in terms of research procedures, and so obtains rich data. Areas of application for qualitative research findings include providing the framework for advanced research for practitioners, contributing to institutional and organizational growth, and enhancing understanding of the work they conduct(Altunışık vd., 2012: 331).

The data for the study were gathered through the formal interview approach. Interview questions were planned and prepared ahead of time. The interview research included seven participants. Similarly, the interview was held at the Afyonkarahisar Provincial Directorate and the Central Directorate of the selected district. The interview questions were all open-ended, and each participant was asked one by one, with the replies recorded in writing. Interview questions were designed in an attempt to cover the entire scope of the investigation.

Participants are SGK employees who are experts and authorized professionals in their specialties. The study's interview questions and accompanying answers are provided in the findings section.

4.2. The Research's Purpose and Importance

According to Law No. 6183, it is a protective approach used for precautionary accrual, tax, and duty receivables. On the other hand, several rules and regulations indicate that the precautionary accrual technique will be used to protect SGK receivables, with the exception of taxes and duties.

The study's goal is to expose the current situation in the field studies of SSI, whether precautionary accrual application regarding insurance premiums is actually applied or not, as specified in the law and regulation, and what the reasons are. It is noted that the published sources differ on which public receivables the precautionary accrual will be applied. The study's findings are expected to be significant in terms of removing this contradiction or uncertainty.

4.3. Research Design, Population, and Sample Size

There were 7 participants in the interview research. The interview was placed at both the Central Directorate for the chosen district and the Provincial Directorate for Afyonkarahisar. Four of the participants are employed by the Provincial Directorate, two by the District Central Directorate, and one is a former institution employee who is now an SGK inspector.

4.4. Research Findings

A formal interviewing process was used to inquire about the knowledge and opinions of provincial and district Social Security Institution employees. Below are the responses from the seven participants whose thoughts and information were solicited.

Is there a precautionary accrual and application for a precautionary attachment in SGK?

Participant 1: There is no actual application of the precautionary accrual. There is a precautionary attachment application.

Participant 2: There is an application for a lien. Precautionary accrual is not utilized, nevertheless.

Participant 3: I am aware that SSI does not make use of precautionary accrual. The Enforcement Service submits the precautionary attachment application.

Participant 4: To my knowledge, there is no application for precautionary accrual. However, a precautionary attachment application has been made.

Participant 5: There is no application of precautionary accrual. I am aware of the lien's creation.

Participant 6: I don't believe the necessary precautions have been taken. However, there is an urgent lien.

Participant 7: There is an application for a lien. However, there is no use of precautionary accrual.

How frequently are liens created? (Does SGK follow up independently or does it obtain information from other government agencies?)

Participant 1: A precautionary lien is applied if the requirements of Law No. 6183 are satisfied. I can say that these circumstances also don't happen often. The Institution is

responsible for the application's follow-up. In other words, it is not based on data obtained from any government agency.

Participant 2: SGK occasionally uses precautionary lien. The requirements of Law No. 6183 must be satisfied in order to conduct the preventive seizure. SGK makes the decision on the lien on its own. There is no letter from the tax office or any other organization in this regard.

Participant 3: In line with the pertinent articles of Law No. 6183, the Enforcement Service at our institution chooses the employers to whom the precautionary lien will be applied. It also happens very infrequently in this instance.

Participant 4: In SGK, the precautionary lien is not frequently used. SGK does not anticipate receiving any correspondence from another institution in order to implement the lien. I believe the SGK uses the precautionary seizure if the requirements of Law No. 6183's 13th article are satisfied.

Participant 5: The lien application is something that our institution uses on occasion. The conditions set out in Law No. 6183 must be met in order for this to happen. If the applicable law's prerequisites are met, SGK begins and executes the precautionary seizure without the need for a letter from any institution.

Participant 6: A precautionary lien is created if the events described in Article 13 of Law No. 6183 occur. It is, however, extremely unusual. SGK decides whether or not the injunction will be enforced. According to its text, it is not an application made by any institution.

Participant 7: When the 13th article of Law No. 6183 is invoked, it is rarely used. It is not done on the basis of a letter from the tax office or any other official organization. For example, if an employer has a big premium debt, the precautionary lien is applied before the premium debt is informed to the person, and then the notification to the person begins. If you are already in debt. The precautionary attachment is used if there are compelling circumstances relating to the guarantee in exchange for the premium obligations mentioned in the first paragraph of the 13th article of Law No. 6183.

Is it proper to seek a precautionary attachment without first accruing a precautionary attachment?

Participant 1: Because there is no precautionary accrual in SGK, placing a precautionary lien is proper procedure.

Participant 2: Switching to the precautionary lien application without precautionary accrual in SGK is correct. Because SGK receivables do not receive cautious accrual.

Participant 3: Because SGK receivables are not the same as tax receivables, no cautious accrual is taken. I believe that using a direct precautionary lien is a good approach.

Participant 4: At SGK, it is not possible to use precautionary accrual for premium debts. A direct precautionary lien is appropriate in this case.

Participant 5: It is correct to use direct foreclosure for SGK receivables. Because SGK does not allow for cautious accrual.

Participant 6: Because cautious accrual for SGK premium debts is not possible, a straight precautionary attachment is used.

Participant 7: Because cautious accruals cannot be applied to premium debts in SGK, a direct precautionary attachment is used. As a result, it is impossible to discuss a bad application.

What could be the reasons for the lack of precautionary accrual application?

Participant 1: Every document issued by SGK is requested from the employer first. If the employer fails to provide the document, SGK will issue the document and collect the premium. As a result, this is an ex officio accrual rather than a cautious accrual.

Participant 2: The state and the taxpayer create tax receivables. Between the employer, the employee, and the state, SGK receivables are created. In other words, because the premium debt results from the wages provided by the company to the employee, precautionary accrual cannot be performed in SGK receivables. A tax liability immediately results from the taxpayer's income.

Participant 3: Employers are required to provide certain documents at the SGK's request. Ex officio accrual is the method through which SSI issues and processes this documentation in the event that the employers fail to fulfill their responsibility. Precautionary accrual and ex officio accrual are two different applications. The use of precautionary accrual is prevented by the requirement that the employer is contacted first for every document.

Participant 4: In SGK, however, the premium debt is caused by the pay that the firm has given the employees. The debt-creditor relationship in premiums involves three parties. The fact that the SGK premium debt will result from the wages given by the employer to the employee he employs can be claimed as the reason why precautionary accrual cannot be made against the premium receivables.

Participant 5: The accrual process is set up in accordance with the paperwork that the employer must provide, which is the major reason why the cautious accrual cannot be made. Contrarily, the tax is based on income, and the taxpayer and the state are the parties to the debt-credit relationship. The debt-creditor relationship in premiums in SGK, on the other hand, is between the employer, the state, and the employee, despite the fact that the circumstances are different. Conversely, since SGK premium debt will result from wages paid by the business to the employee, it is challenging to apply preventive accrual against premium receivables.

Participant 6: The SGK premium debt is brought on by the salary that the firm has to pay the employees. The three parties have a debt-creditor relationship in premiums (employer, state, and worker). Due to the fact that the SGK premium debt will result from wages paid by the employer to the employee employed by the employer, and the employer will pay the employee's wages as long as the employee works, the employee's premium will be covered, one of the reasons why a precautionary accrual against the premium receivables is not possible.

Participant 7: The employer must first consent to the issuance of any document by SGK under to Article 86 of Law No. 5510, titled "Premium Documents and Workplace Records." The Institution itself issues these documents ex officio and realizes the premium accrual if the employer fails to do so. The accrual process is based on the documentation that must be provided by the employer, which is the major reason why precautionary accrual cannot be made. The state and the taxpayer have a debit-credit relationship, with the tax based on income. On the other hand, in SGK, the premium debt is caused by the pay that the employer has given the employees. Due to the fact that the SGK premium debt would result from the earnings provided by the company to the employee they employ, precautionary accruals cannot be made against premium receivables.

Do you understand the precautionary accrual legislation as it relates to the recovery of insurance receivables?

Participant 1: Although we have information on the lien institution, since there is no application related to the precautionary accrual institution, we do not have information regarding its substance.

Participant 2: Since the cautious accrual institution does not have an application, we are unaware of its contents.

Participant 3: We only know about the lien-related laws as they relate to these two establishments.

Participant 4: We are unaware of the laws governing cautious accrual.

Participant 6: Although there is no application related to the precautionary accrual institution, we do not have knowledge about the legislation of this application, although having information about the lien institution.

Participant 7: We definitely lack information because there isn't an application relating to the precautionary accrual institution.

Has cautious accrual information and/or training been provided in-house training?

Participant 1: The in-house training did not provide any information or instruction on cautious accrual.

Participant 2: The in-house training did not touch on the topic of precautionary accrual.

Participant 3: The precautionary accrual system has not received any information or instruction.

Participant 4: The in-house training did not cover this topic.

Participant 5: I am aware that precautionary accrual is not covered in internal training.

Participant 6: It wasn't one of the topics covered in the training that the organization conducted internally.

Participant 7: There was no instruction or background material available.

Can SGK receivables be accrued on a preventative basis? this is possible for insurance status.

Participant 1: Premium receivables resulting from 4A insurance status cannot be subject to precautionary accrual. Because the SGK premium debt will result from wages provided by the employer to the employee, the precautionary accrual cannot be made. A person must work independently and without being constrained by a service contract in order to qualify for 4B (tradesman, agricultural, and optional insurance) insurance status. 4B/tradesmen insurance registration, tax registration; registration with the agricultural chamber for those who are covered by 4B/agricultural insurance; The 4B/voluntary insured's registration is based on their own request. Applying precautionary accrual for both 4A and 4B insureds does not appear to be possible.

Participant 2: For 4A and 4B insureds, precautionary accrual might not be achievable. Because the SGK premium debt will result from the earnings given by the employer to the employee he employs, precautionary accrual cannot be made for the 4A status. It is challenging to implement precautionary accrual in the 4B insurance status since people work on their own accounts.

Participant 3: Premium receivables resulting from 4A insurance status may not be subject to precautionary accrual. Because the insurance premium debt will result from wages given by the company to the employee, the precautionary accrual cannot be made. Because of the insurance status resulting from voluntary tradesman and agricultural activities, such as working on one's own behalf and account, cautious accrual may not be applied in 4B.

Participant 4: In my opinion, 4A and 4B insurance status cannot be applied for by a precautionary accrual institution. Because even though people with 4A status are bound by

service contracts, the employer covers the employee's premium as long as they genuinely put in the time required to earn it. It does not appear to be viable to use precautionary accrual for persons with 4B insurance status because they work on their own behalf and account.

Participant 5: Because prudent accrual is a way of protecting future public receivables, I do not believe it can be used for SGK receivables. However, I believe it cannot be used within the context of insurance.

Participant 6: Premium receivables resulting from 4A insurance status cannot be subject to precautionary accrual. Because the insurance premium debt will result from wages given by the company to the employee, the precautionary accrual cannot be made. In other words, the premium is paid as long as the employee is employed. The 4B (tradesman, agriculture, and optional insurance) insurance status allows it to work independently of the person without being constrained by their service agreement.

Participant 7: Precautionary accrual may not be used in the case of 4A insurance status since the debt for the SGK premium will be derived from the wages that the employer has provided to the employee. The provisional accrual institution may not be used in the case of 4B insurance status since the employee is self-employed and not covered by a service agreement.

Do you believe that among the SGK applications there is one that is equivalent to precautionary accrual?

Participant 1: Ex officio accrual is a retroactive transaction even though it can be accrued.

Participant 2: It may accrue ex officio, but it is not a prospective protection strategy when it comes to the protection of public receivables.

Participant 3: Ex officio accrual is a practice that I believe is comparable to prudential accrual, however, ex officio accrual is a retrospective transaction rather than a forward-looking measure of safety like precautionary accrual.

Participant 4: There are protective measures that go back in time. The prudential accrual approach of defending future public claims might not exist. Retrospective techniques can be exemplified by ex officio accrual.

Participant 5: It is well known that there is no other system for safeguarding future public receivables as the precautionary accrual institution.

Participant 6: Ex officio accrual may be the SGK application that most closely resembles precautionary accrual.

Participant 7: Of all the SGK uses, ex officio accrual is the one that most closely resembles precautionary accrual. Ex officio accrual is a transaction that is made in the past.

5. CONCLUSION

The precautionary accrual, which is regulated in the AATUHK as a safeguard measure to ensure the security of public receivables, can be expressed as the accrual of unaccrued taxes by taxpayers without following the standard procedure. Unlike the others, this protection clause applies exclusively to taxes and duties, and no precautionary accrual is applied to public receivables other than taxes and duties. In reality, however, AATUHK regulates the provision that it is applied by the decision of the head of the tax office in places where the head of the tax office is established upon the written request of the tax office manager.

The interview with SGK employees in Afyonkarahisar led to the conclusion that while a precautionary accrual application is not filed, a precautionary attachment application is made in terms of social security premium receivables. According to the guidelines of Law No.

6183, a precautionary attachment request for unpaid social security premiums is submitted. The results of the interview revealed that while there are only the state and taxpayers in taxes, there are employees, employers, and taxpayers in social security, which is one of the reasons precautionary accrual is not used in premium receivables. In other words, only the continued existence of the obligation and the taxpayer will be necessary for the tax receivable to materialize. However, the continuation of the employee's employment as well as the presence of the employer and the employee are both necessary for the development of a social security premium in the 4A insurance status. A company that employs the same number of people today cannot guarantee that it will continue to do so throughout the course of the following month. Because they will be receiving social security premiums, it is believed that a cautious accrual of over ten workers will be incorrect.

Article 86 of Law No. 5510 is another basis for not making precautionary accrual in social security premium receivables. According to this article, every document required by Law No. 5510 is first requested from the employer. If the employer fails to deliver the requested paperwork, the institution issues and processes the document *ex officio*. Precautionary accrual, on the other hand, breaches Article 86 of Law No. 5510, because it implies that the institution accrues unborn premium receivables by a unilateral transaction.

According to the interview findings, because 4B/voluntary insurance is based on the insured's assertion, it is not possible to establish a cautious accrual. Similarly, 4B/agricultural insurance does not appear to be suited for precautionary accrual, as the insurance status under 4B/agricultural insurance is determined by the person's registration with the Chamber of Agriculture. The insurance under 4B/tradesman insurance is based on the person's tax record, and the tax office records are used to determine the continuation of the insurance. According to the findings, the most acceptable insurance status for precautionary accrual in social security premium receivables is 4B/artisan insurance. Because the person's tax records are used as the basis for 4B / tradesman insurance.

When using the cautious accrual for 4B/tradesman insurance, the following method might be followed: Every month, the tax offices notify the relevant SGK directorates of the taxpayers for whom cautious accrual is made. Taxpayers are covered with 4B/tradesmen under Law No. 5510. SGK directorates may additionally make cautious accruals for the 4B/tradesman insurance premiums for taxpayers on this list as of the dates mentioned in the list. This application must be made in accordance with legal requirements. Furthermore, if precautionary accrual is to be used for social security premium receivables, it is deemed that Article 86 of Law No. 5510 should be reconsidered.

However, it is clear that the requirements of Article 17 of Law No. 6183 clash with those of Law No. 5510. Again, the ability to use precautionary accrual is governed by Article 17 of Law No. 6183. According to the regulation, it is implemented by the decision of the head of the tax office in places where the head of the tax office is formed upon the tax office director's written request. However, under Article 8 of the Regulation on the Authorizations to be Used by the Social Security Institution in Compliance with the Law on Collection Procedure of Public Receivables No. 6183, it is specified that unit managers can also use precautionary accrual. As a result, there is some uncertainty about which public receivables will be subject to the precautionary accrual and to which authorities it will be granted in terms of the element of authority. To clear up any confusion, it is felt that a review of the aforementioned laws and regulations would be good.

REFERENCES

1. Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012). Araştırma Yöntemleri, Geliştirilmiş 7.Baskı, İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
2. Bahçeci, B. (2019). Kamu Alacağı Takip Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
3. Baydere, C. (2019). Türk Vergi hukukunda İhtiyati Tahakkuk ve İhtiyati Haczin Yargısal Denetimi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
4. Bayraklı, H., H. (2005). Genel Vergi Hukuku, Afyon.
5. Batun, M. (2010), Kamu Alacağının Güvence Altına Alınmasında İhtiyati Tahakkuk, Vergi Dünyası, 341, Ocak, 86-93
6. Bilici, N. (2012). Vergi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
7. Buldak, T, Benk, S., (2011) , “Kamu Alacağı: Hukuki Bir Değerlendirme,” Business and Economics Research Journal. Volume 2 . Number 2 .
8. Candan, T. (2011). Açıklamalı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun. 2. Bs. Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınları.
9. Coşkun, M. (2011). Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
10. Çelik, B., (2000). Kamu Alacaklarının Takip ve Tahsil Hukuku, Kültür Yayınları, İstanbul.
11. Çelik, B., (2019). “Kamu Alacaklarını Güvence Altına Alan Teminat, İhtiyati Haciz ve İhtiyati Tahakkuk Uygulamaları ve Kanun Değişikliği Önerileri”, Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bağlantılı Problemler ve Çözüm Yolları Paneli, (01.02.2018), Legal Hukuk Kitapları Serisi.
12. Deynekli, A. ve Saldırım, M. (2011). Öğretide ve Uygulamada İhtiyati Haciz, Turhan Kitabevi, Ankara.
13. Dönmez, R., (1998). Vergi İcra hukukunda İhtiyati Haciz, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
14. Karadağ, N. C. (2012). Vergi Alacağının Güvence Altına Alınmasında Teminat, İhtiyati Haciz ve İhtiyati Tahakkuka İlişkin Özellikli Durumlar. Maliye Dergisi, 162(2012), 238-255.
15. Karakoç, Y. (2004). Genel Vergi Hukuku, Yetkin Basımevi, Ankara.
16. Saraçoğlu, F. (2018). Kamu Alacaklarının Takip ve Tahsil Usulü ve Uygulaması, Gazi Kitapevi, Ankara.
17. Saraçoğlu, F., Çakır, P., E. (2018). Vergi Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara.
18. Şen H, Sağbaşı İ., (2016), Vergi Teorisi ve Politikası, ikinci baskı, Ankara – Mart 2016.
19. Şenyüz, D., Yüce, M., Gerçek, A. (2010). Vergi Hukuku, Ekin Kitabevi, Bursa.
20. Oktar, A., S. ve Taşkın, Y. (2020). Vergi İcra Hukuku, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 4027, Eskişehir.
21. Okumuş, A. Bilimsel Araştırma Teknikleri, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Ders Notları.
22. Tahsilât Genel Tebliği Seri A, Sıra No: 1. RG.T. 30/06/2007, S. 26568.
23. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Ankara: Resmî Gazete (8469 sayılı).
24. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (26200 sayılı)
25. 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, Ankara: Resmî Gazete (10705 sayılı).
26. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilere İlişkin Yönetmelik. Ankara: Resmi Gazete (27010 sayılı).

SERT, YUMUŞAK VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN ÖNEMİ: TEORİK BİR İNCELEME

THE IMPORTANCE OF HARD, SOFT AND EMPLOYABILITY SKILLS: A THEORETICAL EXAMINATION

Muharrem AKSU*

* Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, muharremaksu@sdu.edu.tr

ÖZ

Günümüz iş dünyasında örgütlerin rekabet üstünlüğü çoğunlukla üstün ve farklı becerilere sahip insan sermayesine bağlıdır. Çalışanların sert yetenekleri bir işi yapabilme açısından gerekliyken, yumuşak beceriler çalışanların işlerinde uzun süreli kalmalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerine katkı sağlamaktadır. Yumuşak becerilerin farklı bir yönü olan istihdam edilebilirlik becerileri ise yeni mezunların daha kolay iş bulabilmelerini ve kariyerlerinde ilerlemelerini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda ulusal literatürde derinlemesine ilk kez incelenen bu çalışmada sert, yumuşak ve istihdam edilebilirlik becerilerinin teorik olarak ele alınmış ve iş dünyası açısından yumuşak ve istihdam edilebilirlik becerilerinin önemi vurgulanmıştır. Sonuç olarak, son dönemde yumuşak becerilerin sert becerilerden daha fazla önem kazandığı, işverenlerin işe giriş esnasında yumuşak becerileri teknik becerilerden daha fazla önemsendiği ve özellikle istihdam edilebilirlik becerilerinin işe girişte kritik öneme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sert Beceriler, Yumuşak Beceriler, İstihdam Edilebilirlik Becerileri, İnsan Kaynakları.

Jel Kodları: J24, O15.

ABSTRACT

In today's business world, the competitive advantage of organizations mostly depends on human capital with superior and different skills. While the hard skills of the employees are necessary for doing a job, the soft skills contribute to the long-term retention of the employees and their career advancement. Employability skills, which are a different aspect of soft skills, make it easier for new graduates to find a job and progress in their careers. In this context, in this study which is discussed for the first time in the national literature, hard, soft and employability skills are discussed theoretically and the importance of soft and employability skills in terms of business world is emphasized. As a result, it has been determined that soft skills have gained more importance than hard skills in the recent period, employers care more about soft skills than technical skills during employment, and employability skills are of critical importance in employment.

Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Employability Skills, Human Resources.

Jel Codes: J24, O15.

1. GİRİŞ

Hızlı teknolojik gelişim ve buna bağlı değişen ekonomik yapı ve örgütlenmeler günümüz örgütlerini yenilikçi bir çalışma ortamına ve yüksek performanslı işyerlerine dönüştürmeye zorlamaktadır. Teknolojinin değişim hızı neredeyse tüm endüstri alanlarında daha rekabetçi bir ortamın oluşmasını sağlamaktadır. Bu değişim hızı, örgütlerin strateji, iş modelleri ve çalışma biçimlerini değiştirmektedir. Ayrıca bilgi ekonomisinden öz-bilgi ekonomisine geçilen bu dönemde yapay zekâ tabanlı dijital üretim sistemleri, örgütlerde iş rollerini ve sorumlulukları da yeniden tanımlamaktadır. Buna bağlı olarak örgütlerin beceri ihtiyaçları değişikçe işgücünün niteliğinde de bir değişimi beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla neredeyse tüm sektörlerde sert (teknik) becerilerin yanı sıra yumuşak becerilerin önemi de artmaktadır (Deloitte, 2017).

Beşerî sermaye ile ekonomik büyüme arasındaki pozitif ilişki göz önüne alındığında teknik ve sosyal becerilerin doğru karışımına sahip olmak örgütlerin başarısı açısından oldukça önemli hale gelmektedir. Yüksek vasıflı çalışanlara sahip örgütler daha yüksek yenilik ve üretkenlik oranlarına sahiptir (Deloitte 2017). İş gücü piyasasında başarıyı elde etmek esasen sert ve yumuşak becerilerde yeterliliğe bağlıdır (yani bir amaca veya hedefe ulaşmak için karmaşık, iyi organize edilmiş davranış kalıplarını sorunsuz ve uyumlu bir şekilde gerçekleştirme kapasitesi) Her iki beceri türü de bireyin üretkenliğini önemli ölçüde artırır. İşverenler tarafından iş başvurusunda bulunanlardan ve çalışanlardan istenmektedir (Balcar vd., 2014). Bu bağlamda çalışanların yetenek ve beceri setleri örgütlerin temel taşı haline gelmektedir.

İKY, çalışanlarının sahip olduğu beceri setlerinin eğitiminden ve geliştirilmesinden sorumludur. İK'da eğitim ve geliştirme hem yetenek yönetimi ile hem de yetenek ve becerilerin geliştirilmesiyle doğrudan ilgilidir. Çalışanların daha verimli olmalarının ve nihayetinde örgüt başarısının sağlanması bu iki farklı beceri seti arasındaki ayrımın farkında olunmasına bağlıdır. Ayrıca İKY'nin çalışanları için yeni beceriler geliştirmede özel bir rol oynadığına işaret etmektedir (Balcar, 2016).

Bu bağlamda çalışma, ulusal literatürde daha önce detaylı incelenmeyen (1) sert, yumuşak ve istihdam edilebilirlik becerilerinin teorik çerçevesini alan yazınına kazandırmayı ve (2) bu becerilerin iş dünyasında önemini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

2. BECERİ

Teknolojik gelişim, rekabet ve iş dünyasının değişen dinamikleri, beceri kavramının anlamını da değişime uğratmaya başlamıştır. Önceden iş görevlerini yerine getirmek için gerekli olan bilgi ve uzmanlık bağlamında tanımlanan kavram, günümüzde liderlik ve iletişim yeteneği gibi kişisel özellikler ya da başarılı bir kariyer için gerekli olan nitelikler olarak tanımlanmaktadır (Wikle ve Fagin, 2015).

Beceri, bir bireyin belirli bir görevdeki teknik ve davranışsal unsurlara bölünebilen bir işi iyi yapma kapasitesini ve performans seviyesini gösteren kabiliyettir (Noe vd., 2015). Peterson ve Van Fleet (2004), beceriyi “ya belirli bir davranışsal görevi yerine getirme yeteneği ya da belirli bir görevle işlevsel olarak ilişkili olan belirli bir bilişsel süreci gerçekleştirme yeteneği” olarak tanımlamaktadırlar. Yazarlar becerinin, alana özgü bir bilgi tabanı, bu bilgiye erişmenin yolları ve bir görevi yerine getirmek için ilgili bilgiyi kullanarak eyleme geçme yeteneği gibi üç farklı bileşeni içerdiğini belirtmektedir.

Diğer yandan her meslek ve sektörde çalışanların işlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken farklı beceriler söz konudur. Dolayısıyla beceriler, mesleklere ve çalışma alanlarına göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda insan kaynağı

becerileri ya da her bir işin beceri gereksinimleri, genellikle sert ve yumuşak beceriler olmak üzere iki kategoride incelenmektedir. Bu becerilerin terminolojide sert ve yumuşak olarak adlandırılmasına ilişkin Matteson ve diğerleri (2016) “yumuşak” ve “sert” kelimelerinin kökeninin cinsiyet algısına dayalı olduğu yönünde bir varsayımda bulunmaktadır. Yazarlar, sertliğin erkeklikle yumuşaklığın kadınlıkla ilişkili olduğunu ve bu nedenle de kadın cinsiyeti için “yumuşak” ve erkek cinsiyeti için ise “sert” kavramlarının atfedildiğini belirtmektedirler. Bu atfedilen ilişkilendirmeye göre kişilerarası iletişim ve duygusal zekâ gibi yumuşak becerilerin kadın cinsiyeti ile ilişkili olduğu ve bu iki niteliğin erkeklere kıyasla kadınlarda daha belirgin ve güçlü olduğu öne sürülmektedir. Ayrıca yazarlar, teknoloji ve yönetimde sergilenen sert becerilerin ise “eril” özelliklerden oluştuğunu eklemektedirler.

Sert beceriler, teknik beceriler, mesleki beceriler ya da temel bilgi olarak adlandırılırken, yumuşak beceriler ise kişisel, kariyer ve sosyal hayatta başarılı olmak için gerekli olan becerilerin bir toplamı olarak adlandırılmaktadır (Rao, 2018). Yumuşak beceriler, çalışanların kişilik, tutum ve davranışları ve örgüt kültürüyle ilişkiliyken, sert beceriler ise içinde bulunulan sektörün türüne ve mesleki teknik bilgiyle ilişkilidir (Rao, 2013).

3. SERT BECERİLER

Belirli bir işi yapabilmek için ihtiyaç duyulan sert beceriler, genellikle çalışılan sektöre ve iş pozisyonuna bağlı olarak değişmekte ve bu becerilerin sınıflandırılması da ilgili sektöre, disipline ve kullanıldığı mesleğe göre farklılaşabilmektedir (Rao, 2013). Bu bağlamda teknik beceriler olarak da bilinen sert beceriler, bir çalışanın işiyle ilgili görevleri yerine getirmek için sahip olması gereken temel, teknik, entelektüel bilgi, mesleki beceri ve yetenekleri ifade etmektedir. Sert beceriler, bireyin belirli bir görev ya da aktivite türünü gerçekleştirme yeteneğidir (Ahmed vd., 2012; Rao, 2012; Rao, 2014; Ayodele vd., 2020). Laker ve Powell’a (2011) göre sert beceriler, çalışanların bilimsel bilgi, mesleki yetenekler ve teknik uzmanlıklarıyla ilgili becerileri de dahil olmak üzere görevlerinde rekabet etmelerini sağlayan belirli bir disipline ya da çalışma alanına özgü teknik yeterlilikler olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle de uzmanlık gerektiren her bir meslekte çalışanların işlerini teknik olarak daha iyi yapma becerisini ifade etmektedir.

Sert beceriler, çalışanların kendi mesleki alanlarıyla ilgili bilim, teknoloji ve teknik becerilerde uzmanlaşmalarına vurgu yapması nedeniyle kişinin uzmanlaşmak istediği mesleki alana bağlı olarak farklılık göstermektedir. Örneğin, insan kaynaklarında kariyer yapmak için performans değerlendirme gibi bir teknik bilgi önemliyken, bilgisayar mühendisi için yazılım bilgisi önemlidir.

İşle ilgili teknik becerileri tanımlayan sert beceriler spesifik olup, kişinin bu becerilerde performansının görülmesi daha kolaydır. Ayrıca çoğunlukla somut olan sert becerilerin öğrenilmesi, gözlemlenmesi, ölçülmesi ve tanımlanması genellikle daha kolay olup teknik testlerle değerlendirilebilmektedir. Bu beceriler çoğunlukla çalışma ve eğitim yoluyla geliştirilebilir özelliğe de sahiptir (Shakir, 2009; Balcar, 2016; İbrahim vd., 2017).

Rainsbury ve diğerleri (2002) sert becerileri, bir işte çeşitli iş ya da görevleri yerine getirebilmek için teknik yönlerle ilgili olan ve genellikle bilgi edinimini gerektiren beceriler olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle, sert beceriler temel olarak bilişsel bilgiye dayalı olması nedeniyle bu becerilerin kaynağı entelektüel zekâdır (IQ) ve bu zekâ türüne göre şekillenmektedirler (Weber vd., 2013; Fan vd., 2017). Bu bağlamda Goleman’a (2000) göre sert beceriler, çoğunlukla zekâ, analitik/teknik beceri, kararlılık, titizlik ve vizyon gibi özelliklerle ilgilidir.

Beceri yelpazesinin zıt taraflarında yer alan yumuşak ve sert beceriler, bir işin iyi bir şekilde başarılabilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla teknik becerilerin, davranış ve tutumlara yansıyan yumuşak beceri setleriyle birlikte sergilenmesi, bir işi başarmada madalyonun iki yüzü gibidir. Ancak yine de sert becerilerin, istihdam edilebilirlik ve performans açısından yumuşak beceri setlerine kıyasla daha az önemli olduğu kabul edilmektedir (Ibrahim vd., 2017).

4. YUMUŞAK BECERİLER

Literatürde bazı kaynaklarda yumuşak beceri kavramının mühendislik mesleğinde başarılı olmak için gerekli olan beceri ve yeteneklerle ilişkili olarak ilk kez 1918'de bir bültende yer aldığını belirtilirken (Tripathy, 2020), bazılarında ise bu kavramın 1970'lerde kullanılmaya başlandığını ve 1972'de ABD askeri eğitim belgelerinde iyi ve saygılı bir çalışan olmaya ilişkin yumuşak becerilere yönelik bir referansın bulunduğu belirtilmektedir (Ayodele vd., 2021). Bu becerilerin farklı biçimlerde mevcut olmasına rağmen 1990'ların başına kadar yaygın olarak kullanılmadığının da altı çizilmektedir (Rao, 2014). Çeşitli meslekler açısından oldukça fazla ilgi gören yumuşak beceriler kavramı, 1974'te etkili yöneticilerin ihtiyaç duyduğu becerilerin teknik, insani (human) ve kavramsal olmak üzere üç kategori altında toplanmasıyla ilk kez akademik literatürde yerini almıştır (Katz, 1974). Yönetmel becerilerin rolüne ilişkin bu ilk çalışmanın, sonraki araştırmaların temellerini de oluşturduğu belirtilmektedir (Ahmad vd., 2017). 1990'larda piyasa şartlarındaki ve işverenlerin beklentilerindeki değişimlerle birlikte iletişim, kişisel nitelikler, kişilerarası beceriler ve iş etiği gibi yumuşak beceriler, iş dünyasında daha gerekli hale gelmiş ve daha yoğun bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır (Ayodele vd., 2021).

Diğer yandan literatürde yumuşak becerileri tanımlamak için kullanılan terminolojide bir fikir birliği olmadığı gibi genel kabul görmüş bir beceri tanımlaması ve sınıflandırmasının olduğunu söylemek de oldukça zordur. Her bir disipline, eğitim ve meslek alanına hatta ülkenin kültürel özellik ve ihtiyaçlarına göre farklı tanım, adlandırma ve sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir (Wats ve Wats, 2009; Kechagias, 2011; Cimatti, 2016). Geniş bir tanım yelpazesine sahip yumuşak becerilerin eş anlamlısı olarak çok çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Bu bağlamda yumuşak beceriler; genel beceriler, teknik olmayan beceriler, alan dışı beceriler, duygusal yeterlilikler, duygusal alan nitelikleri, duygusal ve sosyal zeka becerileri, kişisel özellik, nitelik ya da beceriler, kişilerarası beceriler, temel yeterlilikler, kritik yetkinlikler, bilişsel olmayan beceriler, aktarılabılır beceriler, 21. yüzyıl becerileri, farklı çalışma ortamlarında çalışabilme becerileri, kaynak yetkinlikleri, bilgi yeterlilikleri, düşünme becerileri, müşteriye dönük beceriler, çekirdek beceriler, anahtar yeterlilikler, insani beceriler, yaşam becerileri, insani beceriler, içsel beceriler, kişisel yönetim becerileri, meta beceriler, sosyal yeterlilikler ve mikro-sosyal beceriler gibi oldukça geniş bir yelpazede adlandırılmaktadır. Singh ve Singh, (2008); Stewart vd., (2016); Singh ve Jaykumar, (2019) Klaus vd., (2007); Ahmed vd., 2012; Kaushik ve Bansal, (2015); Robles, (2012); Khanna, (2015); Rao, (2014); Robles, (2012); Nathan ve Rajamanoharane, (2016); Forrest ve Swanton, (2021); Mitchell vd., (2010); Kechagias, (2011); Rao, (2014); Ahmed vd., (2012); Nusrat ve Sultana, (2019); Finch vd., (2013); Cimatti, (2016); Parente vd., (2012); Ali vd., (2017); Succi ve Wieandt, (2019); Rasipuram ve Jayagopi, (2020); Forrest ve Swanton, (2021); Fan vd., (2017); Boyatzis vd., (2017)

Kavramın farklı şekillerde adlandırılmasının yanı sıra farklı disiplin ve mesleklerde farklı becerilerin gerekli olması nedeniyle tanımın da oldukça zengin olduğu görülmektedir (Tablo 1). Kavramın tanımının disiplinlere, sektöre ve ülkeden ülkeye farklılık göstermesi nedeniyle tanımlanmasının zor olduğu ve genel kabul gören bir tanımının olmadığı vurgulanmaktadır (Malykhin vd., 2021). Kavramın tanımlanmasındaki bu çeşitliliğin bazı sebepleri

bulunmaktadır. Kavramın tanımı, her sektör ve ülkenin kendi ihtiyaçlarına göre tanımlanmasına (Kechagias, 2011); akademisyen ve işverenlerin, işgören ve liderlerin yeterliliğini nasıl algıladıklarına bağlı olmasına (AbuJbara ve Worley, 2018); türünün sektöre, kiminle etkileşime girildiğine, etkileşime kaç kişinin dahil olduğuna ve etkileşimin amacına bağlı olarak değişmesi nedeniyle farklı sektörlerde farklı biçimler almasına (Rasipuram ve Jayagopi, 2020); tüm yaşam boyunca değişmeye ve gelişmeye devam etmesine (Cimatti, 2016) bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Ancak yine de kavramsallaştırma, sınıflandırma ve terminolojideki farklılıklara rağmen yumuşak becerilerin çok boyutlu olduğu ve farklı mesleklerde yaygın olarak kullanıldığı konusunda genel bir fikir birliği bulunmaktadır (Ahmad vd., 2021). Bu bağlamda aşağıdaki tabloda literatürde yer alan tanımların ayrıntılı bir listesi verilmiştir.

Tablo 1: Yumuşak Beceri Tanımları

Rainsbury vd., (2002)	YB, işyerinde kişilerarası, insani ya da davranışsal becerilerin kazanılmasıyla ilgili becerilerdir.
Kantowitz, (2005)	YB, iletişim becerileri, problem çözme, takım çalışması, kişisel nitelikler ve iş etiği gibi becerileri içeren hedefe yönelik teknik beceri ve bilgilerin uygulanmasını kolaylaştıran kişilerarası çalışma becerilere atıfta bulunan şemsiye bir terimdir.
Klaus vd., (2007)	YB, başarılı kariyer yolu için gerekli olan teknik olmayan özellikler ve davranışlardır.
Weber vd., (2009); Weber vd., (2013)	YB, “iş yerinde teknik beceri ve bilgileri uygulamak için gereken kişilerarası, insani, insan ya da davranışsal becerilerdir”.
Kechagias, (2011)	YB, kişisel gelişim, sosyal katılım ve iş ve akademik başarı için kritik olan içsel ve kişiler arası sosyo-duygusal becerilerdir.
Laker ve Powell, (2011)	YB, “kişinin kendini yönetme yeteneği gibi içsel beceriler ve kişinin başkalarıyla etkileşimlerini nasıl olduğunu gösteren kişilerarası becerilerdir”.
Ahmed vd., (2012)	YB, bir kişinin çalışma ortamında başkalarıyla etkileşimi esnasında davranış üzerinde büyük etkisi olan bireysel özelliklerdir.
Kamaruddin vd., (2012)	YB, diğer insanlarla ilişkileri karakterize eden kişilik özellikleri, sosyal zarafet, iletişim, dil, kişisel alışkanlıklar, dostluk ve iyimserlik gibi özelliklerle ilgili sosyolojik bir terimdir.
Robles, (2012)	YB, teknik yetenek ya da bilgiden ziyade karakter özellikleri, tutumlar ve davranışlardır. YB, kişinin lider, kolaylaştırıcı, arabulucu ve müzakereci olarak güçlü yanlarını belirleyen soyut, teknik olmayan, kişiliğe özgü becerilerdir.
Heckman ve Kautz, (2012)	YB, bireysel kişilik, özellikler, esneklik, motivasyon, hedefler ve tercihlerle ilgili niteliklerle çalışanların bir işyerine uyum sağlamasına yönelik becerilerdir.
Jain ve Anjuman, (2013)	YB, çalışanın gerçekte kim olduğunu, nasıl yaşadığını, tutumlarını, alışkanlıklarını ve bir çalışma ortamında diğer insanlarla nasıl etkileşime girdiğini kapsamaktadır.
Kautz vd., (2014)	YB, “işgücü piyasasında, okulda ve diğer birçok alanda değer verilen kişilik özellikleri, hedefler, karakter, motivasyonlar ve tercihlerdir”.
Kaushik ve Bansal, (2015)	YB, soyut, teknik olmayan, kişiliğe özgü olan, teknik yetenek ya da bilgiden ziyade kişisel ve kişilerarası niteliklerle ilgilidir.
Lippman vd., (2015)	YB, insanların başkalarıyla iyi ilişkiler kurmalarına, iyi bir performans göstermelerine ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan davranışlar ve kişisel niteliklerdir.
Cimatti, (2016)	YB, belirli bir görevle doğrudan bağlantılı olmayan ancak herhangi bir pozisyonda gerekli olan, esas olarak örgütteki diğer insanlarla ilişkilere atıfta bulunan çapraz yeterliliklerdir.
Stewart vd., (2016)	YB, “kişinin kişiliği, tutumu ve başkalarıyla etkili bir şekilde etkileşim kurma (yani, en iyi şekilde istihdam edilebilir olma) yeteneği ile ilişkili teknik olmayan yeterliliklerdir”.
Rima vd., (2017)	YB, bir çalışanın işteki ilişkilerini ve performansını iyileştiren kişilik özellikleri, olumlu nitelikler, sosyal çekicilik ve iletişim yeteneklerinden oluşan yetkinlikler toplamıdır.
Wesley vd., (2017)	YB, bir çalışanın işini daha iyi yapmasına yardımcı olan kişisel niteliklerin, kişilerarası becerilerin ve ek becerilerin/bilginin bir kombinasyonudur.
Gruzdev vd., (2018)	YB, iş süreçlerinde yer alan çalışanlar arasında etkili etkileşimi ve iş birliğini kolaylaştıracak bir dizi kişisel özelliktir.
Ahmad vd., (2021)	YB, çalışanların etkileşimlerini, kariyer beklentilerini ve iş performansını artıran karakter özellikleri, davranış ve tutumlardır.
Al Asefer ve Zainal Abidin, (2021)	YB, bireyin etkileşimlerini, iş performansını ve belirli bir görev veya faaliyet türüne özgü olma eğiliminde olan sert becerileri geliştiren kişisel niteliklerdir.

Yumuşak beceriler genel olarak bir ödevi/görevi etkin bir şekilde yerine getirmek için gerekli olan sert becerilerin kullanımını ya da uygulanmasını kolaylaştıran kişilerarası, insani ve davranışsal beceriler olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutlar, yumuşak becerilerin insani becerileri içerdiğini, tamamlayıcı bir rol oynadığını (Cimatti (2016) ve bir görevin tamamlanmasında etkili ve verimli bir rol oynadığını göstermektedir (Ahmad vd., 2017; Ahmad vd., 2021). Yumuşak beceriler, hem kendini yönetme yeteneği gibi içsel becerileri hem de başkalarıyla etkileşimleri yönetme gibi kişilerarası becerileri de temsil etmektedir (Laker ve Powell, 2011). Araştırmacılar, kişilerarası becerileri yumuşak becerilerle eşit tutarken esasen kişilerarası becerilerin, yumuşak becerilerin sadece bir yönü olduğunu da altı çizilmektedir. Bu beceriler, kişilerarası becerilere ek olarak sosyal becerileri, kişisel nitelikleri ve kariyer niteliklerini de içermektedir. Kişisel nitelikler, bireyin kişiliğini, zaman yönetimi ve organizasyon becerisi gibi özellikleri içermekteyken, kariyer nitelikleri ise iletişim, takım çalışması, liderlik ve müşteri hizmetleri gibi özellikleri içermektedir. Yumuşak beceriler, olumlu bir tutumu, etkili ve saygılı etkileşimi ve zor durumlarda sakin kalma yeteneğini de desteklemektedir. Bu nedenle yumuşak beceriler, kişilerarası beceriler ve kişisel (kariyer) niteliklerin birleşiminden oluştuğu öne sürülmektedir (Robles, 2012).

Sert beceriler, teknik beceri ve bilgiyle ilişkiliyken yumuşak beceriler, teknik yetenek ve bilgiyi daha etkin bir şekilde kullanmaya yardımcı olan destekleyici mahiyettedir (Rao, 2014). Dolayısıyla bu becerilerin teknik olmaması ya da alan (meslek) dışı beceriler olması nedeniyle kişiliğe özgü özellikler ve tutumlar, kişilerarası davranışlar, iletişim becerileri ve duygusal olgunluk gibi bir kişinin işyerindeki etkinliğini yansıtan becerilerdir (Kaushik ve Bansal, 2015). Bu nedenle bu beceriler sert becerilere göre daha soyut ve daha zor öğrenilebilmektedir (Shakir, 2009; Rao, 2013; Rao, 2014; Ibrahim vd., 2017; Fan vd., 2017; Tsirkas, 2020). Sert beceriler, örgün eğitim ve öğretim yoluyla elde edilirken, yumuşak beceriler daha çok kişisel deneyim yoluyla geliştirilmektedir. Ayrıca yumuşak beceriler daha fazla zaman, (kişisel) yatırım ve kişisel gelişim gerektirmesi nedeniyle de sert beceriler kadar hızlı öğrenilemediği belirtilmektedir (Shakir, 2009). Ayrıca bu becerilerin gözlemlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi sert becerilere göre genellikle daha zordur (Parente vd., 2012; Balcar, 2016; Ibrahim vd., 2017; Ali, 2017; Abujbara ve Worley, 2018; Rao, 2018).

Ayrıca yumuşak becerilerin tüm meslekler için her düzey ve örgütte tüm çalışanların performansını gösterebilmesi ya da başarılı olabilmesi için gerekli olduğu öne sürülmektedir (Rima vd., 2017; Villán-Vallejo vd., 2022). Aynı zamanda bu beceriler kariyer gelişimi açısından önemli bir role sahip olmalarının yanı sıra insanların günlük yaşamlarının zorluklarıyla başa çıkabilmelerine, topluma uyumlu sosyal etkileşimlere girmelerine, davranışlarına ve yaşama olumlu bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Majid vd., 2012; Rao, 2018; Malykhin vd., 2021). Bu nedenle yumuşak beceriler, kişinin başkalarıyla ne düzeyde iyi bir iletişim ve etkileşim kuracağını belirleyen karakter özelliklerini kapsadığı ve genellikle bireyin kişiliğinin bir parçası olduğu belirtilmektedir. Kısacası yumuşak beceriler, bireyin bildiklerinden daha çok kim olduğuna ilişkin ipuçları veren özelliklerdir (Robles, 2012). Bu bağlamda sert beceriler kişinin ne bildiğini ifade ederken, yumuşak beceriler sert becerilerin nasıl kullandığını ifade etmektedir (Ayodele, 2020). Bu beceriler, başkalarıyla iletişim kurmanın kibar ve nazik bir yoluysa, sert beceriler ise örgüte katkıda bulunmanın mesleki ve teknik bir yoludur. Sert beceriler bir nevi temel ve altyapı olarak kabul edilirken, yumuşak beceriler ise üst yapı ve çimento olarak görülmektedir (Rao, 2013; Rao, 2018).

Psikoloji alanından doğan bu beceriler, kişilik özellikleri, sosyal etkileşim yeteneklerini, iletişim ve kişisel alışkanlıkları içeren geniş bir nitelik yelpazesine sahiptir (Ahmed vd., 2012). Dolayısıyla bu beceriler ilgili alana ilişkin beceri edinilmesini gerektirdiği, doğası gereği de duygu yönü ağır basan bilişsel özelliğe sahip olduğu ve bireyin duygusal zekâ (EQ) bölümünden kaynaklandığı öne sürülmektedir (Goleman vd., 2004; Zhang vd., 2013; Wesley

vd., 2017). Goleman (1995), yumuşak becerileri duygusal zekâ kapsamında değerlendirmekte, öz-farkındalık, öz-düzenleme, motivasyon, empati ve sosyal beceri gibi nitelikleri içerdiğini belirtmektedir (Goleman, 2000). Ayrıca yazar, duygusal zekanın her düzeydeki işler için teknik becerilerden iki kat daha önemli olduğunu savunmaktadır (Goleman vd., 2004). Kişinin yumuşak becerilerinin kaynağı olan duygusal zekâsı, bir örgütün başarısına bireysel katkısının önemli bir parçası olarak görülmektedir (Kamaruddin vd., 2012). Yaşam becerileri, sosyal beceriler, kişilerarası beceriler, liderlik becerileri, çapraz yeterlilikler, sosyal yeterlilikler ve meta-yeterlilikler, sert becerilerin ilgili olduğu IQ'den ziyade duygusal zekâ kaynaklıdır ve insanların duygusal yönlerini göstermektedir (Succi ve Wieandt, 2019). Duygusal zekanın önemi müşterilerle yüz yüze iletişim ve ilişkinin yoğun olduğu sektörlerde daha da artmaktadır. Özellikle çalışanların bu becerileri etkin bir şekilde kullanmaları için eğitilmeleri halinde daha başarılı olacakları vurgulanmaktadır (Ahmad vd., 2017). Örneğin, hazır giyim fabrikasında yumuşak beceri eğitimi verilen kadın çalışanların, eğitim sonrası verimliliklerinin yüzde 12 arttığı kaydedilmiştir (Adhvaryu vd., 2016). Bu nedenle çalışanlara yumuşak beceriler eğitiminin verilmesi önerilmekte ve becerilerin eğitim yoluyla geliştirilebileceği öne sürülmektedir. Buna göre, yumuşak beceriler, yaşam deneyimi ve bireyin eğitimi ile şekillenmekte ve rafine edilmektedir (AbuJbara ve Worley, 2018).

5. YUMUŞAK BECERİLERİN SINIFLANDIRILMASI

Literatürde yumuşak becerileri sınıflandırılmasında da bir fikir birliği olmadığı ve bu becerilere ilişkin algılara dayalı olarak farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir (Malykhin vd., 2021). Cinque (2016), yumuşak becerilerin evrensel bir tanımının ve sınıflandırılmasının yapılmasını zorlaştıran faktörleri, bu alanda oydaşmanın olmamasına ve farklı ülkelerin istihdam edilebilirlik becerilerinin öğretimi ve tanımlanmasına yönelik kendi metodoloji ve yaklaşımlara sahip olmalarına bağlamaktadır.

Yukarıda belirtildiği gibi bu alanda ilk çalışmalarıyla bilinen Katz (1974) etkili yöneticilerin ihtiyaç duyduğu becerileri teknik, insani ve kavramsal olmak üzere üç kategoride gruplandırmıştır. Katz (1974), teknik beceriler (belirli bir alana özgü olanlar/sert beceriler), insani beceriler (öncelikle kişilerarası sorunlarla ilgilenen/ ekip oluşturma ve iletişim becerileri gibi grupları yönetmek için gereken kişilerarası beceriler) ve kavramsal becerilerden (analitik ve bütünleştirici yetenekler/karar verme ve tahmin etme gibi yöneticilerin ihtiyaç duyduğu planlama ve vizyon oluşturma becerileri) oluşan ve son ikisi yumuşak beceri olan üç bileşenli bir beceri setini ortaya koymuştur (Parente vd., 2012; Ahmad vd., 2017). Becerilerin bu ilk sınıflandırmasından sonra oldukça geniş bir yelpazede ele alınan yumuşak becerilerin sektör ve mesleklere göre değişmesi nedeniyle literatürde bu yönde oldukça fazla sınıflandırma yapıldığı görülmektedir. Buna yönelik detaylı bir liste aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Yumuşak Becerilerin Sınıflandırılması

Yazar	Alan	Beceriler
Rainsbury vd., (2002)	Üst düzey yöneticilere ilişkin beceriler	Başarı ve eylem, etki, yönetsel (ekip yönetimi ve diğerlerini geliştirme) ve kişisel etkinlik becerileri.
Singh ve Singh, (2008)	İş dünyasında gerekli olan beceriler	İş etiği, iletişim, problem çözme, uyumluluk, yaratıcı düşünme, özgüven ve liderlik becerileridir.
Parente vd., (2012)	İş dünyası için önemli beceriler	Açık iletişim ve anlamlı geri bildirim, çatışmaları çözme ve/veya yönetme ve grup ortamlarında insan davranışlarını anlamadır.
Robles, (2012)	Yöneticilerin en önemli gördükleri beceriler	Dürüstlük, iletişim, nezaket, sorumluluk, olumlu tutum, profesyonellik, esneklik, takım çalışması, iş ahlakı ve sosyal becerilerdir.

Mitchell vd., (2013)	İş dünyasında önemli olan beceriler	Yazılı, sözlü, genel iletişim, çeşitlilik, genel etik, zaman yönetimi/organizasyon becerileri, müşteri hizmetleri, iş etiği, liderlik, problem çözme/eleştirel düşünme becerileridir.
Khanna, (2015)	İşte başarılı olmaya yardımcı olan önemli beceriler	Anlamli iletişim, karar verme, işe bağlılık, eylemlerde esneklik, zaman yönetimi, liderlik, takım çalışması, sorumluluk kabul etme ve üstlenme, baskı altında çalışabilme, bilgisayar ve teknik okuryazarlık, kişilerarası, proje yönetimi, problem çözme, güçlü çalışma etiği, duygusal zeka, becerileri geliştirme ve ağ oluşturmayı içeren profesyonel mükemmellik; büyüme zihniyeti, öz farkındalık, duygu düzenleme, özgüven, stres yönetimi, dayanıklılık, affetme ve unutmama, azim ve kararlılık, sabırlı ve anlayışlı olmayı içeren öz-yönetim becerileridir.
Holtzman ve Kraft, (2016)	Küçük ve büyük işletme sahiplerinin önem verdiği beceriler.	Yazılı iletişim becerileri, değişime uyum sağlama ve esnek olma, satış sunumu deneyimi, ağ oluşturma ve coşku, küçük işletmelerden katılımcılar tarafından en önemli olarak tanımlanan becerilerdir. Tutum/profesyonellik, iş etiği, etik anlayış, çeşitliliğe saygı duymak ve değer vermek, kişilerarası beceriler, hevesli olma, takım çalışması, değişime uyum sağlama ve esnek olma, büyük işletme katılımcılarının en önemli olarak belirlediği becerilerdir.
Jones vd., (2016)	Yumuşak beceriler	Olumlu tutum, başkalarına saygılı olma, güvenilir, dürüst ve etik davranma, inisiyatif alma, sorumluluk alma, takım çalışması, iyi iletişim/kişiler arası beceriler, hırslı olma, kendine güvenme ve eleştirel düşünmedir.
Stewart vd., (2016)	İş yaşamında önemli beceriler	Yazılı ve sözlü iletişim, dinleme, esneklik/açıklık, kişilerarası, profesyonellik, takım çalışması, iş etiği, akıl/muhakeme/problem çözme, etik davranış, sosyal/çeşitlilik bilinci ve duyarlılığı becerileridir.
Gibert vd., (2017)	İşe alım uzmanları açısından en önemli görülen beceriler	Ağ oluşturma, kültürel ve çeşitlilik bilinci, duygusal zekâ, ilham veren ahlaki güven, ilham verici yetkinliğe dayalı güven, stratejik düşünce, duygusal etkileşimi sağlama, başkalarının yeteneklerini güçlendirme, girişimcilik, karar verme, çatışma çözümü, ikna kabiliyeti, dayanıklılık ve esnekliktir.
Ali vd., (2017)	İş dünyasında ihtiyaç duyulan yumuşak beceriler	Disiplin, dürüstlük, güven, etik, liderlik, bağlılık, sorumluluk, nezaket, yaratıcılık, iletişim, iş birliği, organizasyon ve girişimciliktir.
İbrahim vd., (2017)	Lider-takipçi etkileşiminde önemli beceriler	Kişisel nitelikler, kişilerarası beceriler ve problem çözme ve karar verme becerileridir.
Succi ve Wieandt, (2019)	Yumuşak becerilerin üç farklı boyutu	İlk boyut, öz farkındalık, yaratıcılık, öğrenme ve strese karşı toleransı içeren kişisel becerilerdir. İkinci boyut, iletişim becerileri, çatışma yönetimi, liderlik ve takım çalışmasını içeren sosyal becerilerdir. Sonuncusu, yönetim becerileri, sonuç odaklılık, analiz ve karar verme becerilerini içeren metodolojik boyuttur.

Yukarıda tabloda yer alanların yanı sıra yumuşak beceri sınıflandırılmasına ilişkin daha detaylı çalışmalar da yapılmıştır. Örneğin, Cimatti (2016) yumuşak becerileri, kendine yönelik/intrapsişik ve diğer yönelimli/kişilerarası beceriler ayrımı yapmaktadır. İlkini, bireyin bilgi ve düşünme becerileriyle ilgili olan “kişisel beceriler”, ikincisini ise başkalarıyla ilişkili olan “sosyal beceriler” olarak adlandırmaktadır. Yine Weber ve diğerleri (2009), literatürü gözden geçirerek (1952’den 2009’a kadar olan çalışmaları) 107 yumuşak beceriyi ortaya koymuştur. Bunlar, işveren ve insan kaynakları yöneticileri tarafından yöneticilerin ve lisansüstü öğrencilerinin sahip olmalarını bekledikleri yumuşak becerilerdir. Etkili ve gerekli yumuşak becerilerin belirlenmesine yönelik ve daha kapsamlı bir literatür çalışması ise Kantowitz (2005) tarafından yapılmış olup, yedi kümede gruplandığı 107 yumuşak beceriyi belirlemiştir. Bu gruplar, (1) öz-yönetim becerileri, (2) iletişim ve ikna becerileri, (3) performans yönetimi becerileri, (4) kişilerarası beceriler, (5) liderlik ve organizasyon becerileri, (6) politik ve kültürel beceriler ve (7) başkalarının otoritesini zayıflatma gibi üretkenlik karşıtı becerilerdir. Boyatzis (2008) ise her seviyedeki profesyoneller için bilişsel ve duygusal zekâ olarak iki kavramsal beceri alanını tanımlamıştır. Buna göre, bilişsel zekâ becerileri, görev belirleme becerileri, karar verme, stratejik düşünme, planlama, problem çözme, izleme, yayma, kontrol etme, analiz, koordinasyon, kaynak tahsis etme ve işlevsel uzmanlık gibi becerileri içermekte ve bunları teknik beceriler olarak sınıflandırmaktadır.

Duygusal zekâ becerileri (iç ve kişilerarası yetenekler) ise insanlar, personel, koordinasyon, müzakere, çeşitlilik duyarlılığı, sosyal karmaşıklık, sosyal yargı, etkileşim, ağ oluşturma, denetim, sosyal sorumluluk, etik, ahlaki değerler ve bütünlük, esneklik ve uyarlanabilirlik, kurumsal kültür, etki, iletişim, liderlik ve özyönetim becerilerini içermekte ve bunlar da yumuşak beceriler olarak sınıflandırılmaktadır. Son olarak World Economic Forum (2020), işverenlerin 2025'e kadar yükseleceğini düşündükleri en iyi becerileri sıralamıştır. Bunlar, analitik düşünme ve yenilik, aktif öğrenme ve öğrenme stratejileri, problem çözme, eleştirel düşünme ve analiz, yaratıcılık, özgünlük ve inisiyatif, liderlik ve sosyal etki, teknoloji kullanımı, izlenmesi ve kontrolü, teknoloji tasarımı ve programlama, esneklik, stres toleransı ve esneklik, akıl yürütme, duygusal zekâ, sorun giderme ve kullanıcı deneyimi, servis oryantasyonu, sistem analizi ve değerlendirmesi, ikna ve müzakeredir. Bu becerilerinin neredeyse yüzde 80'i yumuşak beceri olmasının yanı sıra listeye yeni eklenen, aktif öğrenme, dayanıklılık, stres toleransı ve esneklik gibi öz-yönetim becerileri, esasen her geçen yıl yumuşak becerilerin öneminin daha da arttığının göstergesidir.

6. YUMUŞAK BECERİLERİN ÖNEMİ

Günümüz entelektüel sermaye döneminde örgütler daha fazla pazar payı ve kar elde etmek için mümkün olabildiğince en iyi ve en yetenekli kişileri işe almaya ve elde tutmaya çalışmaktadırlar (Oladokun ve Gbadegesin, 2017). Araştırmalar, iş piyasasının rekabetçi doğası nedeniyle başarı olmak için bilişsel yetenekler dışında, yumuşak becerilerin de gerekli olduğunu öne sürmektedir (Forrest ve Swanton, 2021). Gerçekten de 1980 ve 2012 yılları arasında yumuşak beceri gerektiren işlerin, ABD'de yaklaşık yüzde on büyüdüğü (Calanca vd., 2019), işverenlerin beceri taleplerini izleyen World Economic Forum'u (2020), eleştirel düşünme ve problem çözme gibi yumuşak becerilerin her yıl en üst düzey beceriler olduğunu ve yumuşak beceri yoğun işlerin diğer işlerden iki buçuk kat daha hızlı büyüyeceğini ve 2030 yılına kadar yumuşak beceri yoğun mesleklerin neredeyse üçte iki oranında (%63) artacağını öngörmektedir (Deloitte, 2017). LinkedIn (2019) araştırması ise işyerlerini dönüştüren dört trend içerisinde yüzde 91 ile ilk sırada yumuşak becerilerin yer aldığını ortaya koymuştur. Bu nedenle işverenler artık çalışanlarının yüksek oranda liderlik ve karar verme gibi bir dizi yumuşak beceri setine sahip olmalarını bekledikleri vurgulanmaktadır (Yorke, 2006; Majid vd., 2012). Bu bağlamda mesleki ve teknik becerilerin örgütsel hedeflere ulaşmak için artık yeterli olmadığı ve iş dünyasında başarılı olabilmek için yumuşak becerilerin kritik öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır (Dana vd., 2011).

İş dünyasında yumuşak becerilere önem verilmesi, kişilerarası hizmetlerin önemli olduğu hizmet sektörünün büyümesine (Calanca vd., 2019) ve yumuşak becerilerin daha iyi bir örgütsel performansla doğrudan ilişkili olmasına (Adhvaryu vd, 2018) bağlanmaktadır. Ayrıca işyeri otomasyonundaki artışlar nedeniyle sert becerileri kullanma süresinin daha da kısılacağı ve bu nedenle de yumuşak becerilere olan talebi daha artıracığı öngörülmektedir (Horstmeyer, 2020). Bu beceriler yüz yüze hizmetin daha yoğun olduğu mesleklerde daha da önemli görülmektedir.

Diğer yandan Klaus (2010) tarafından yapılan bir araştırma, bir işte uzun vadede başarının yüzde 75'inin yumuşak becerilere, yüzde 25'inin ise teknik bilgi ya da sert becerilere bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir çalışma ise sert becerilerin kişinin uzun vadeli, kariyer başarısına sadece yüzde 15 katkıda bulunduğunu, başarının yüzde 85'inin ise yumuşak becerilerden kaynaklandığını göstermiştir (Wats ve Wats, 2009). Bu bağlamda yumuşak beceriler, örgütler tarafından sert yeteneklerden daha önemli görüldüğü belirtilmektedir (Klaus, 2010; Robles, 2012). Yumuşak becerilerin çalışanların kariyer başarısının temel taşları olarak görülmekte ve adayların kariyer beklentilerini karşılamada, işte başarılı ve işgücü piyasasında rekabetçi olabilmelerine yardımcı olmada kilit bir rol oynadığı

vurgulanmaktadır (Khanna, 2015; AbuJbara ve Worley, 2018). Üstelik neredeyse her meslekte çalışanların günlük işlerinde müşterilerle ve iş arkadaşlarıyla etkili bir şekilde ilişki kurabilmeleri için yumuşak becerilerin gerektiğinin altı çizilmektedir (Ahmad vd., 2021). Dolayısıyla bir örgütün çalışanlarının yumuşak becerilerini geliştirmesi, örgütün etkinliği için de oldukça önemli hale gelmektedir (Ibrahim vd., 2017).

Yumuşak beceriler aynı zamanda diğer insanlarda olumlu izlenim yaratması, onlarla olumlu ilişkiler kurulması ve empati yapmaya katkı sağlaması, çalışanların yıpranmasını azaltması ve katılımı etkin bir şekilde sağlaması nedeniyle daha iyi örgütsel performans ve üretkenliğe yol açabilmektedir. Ayrıca bu beceriler, insan sermayesini en üst düzeye çıkarabilmesi, ekipleri etkin bir şekilde yönetmeye yardımcı olması, çatışmaları azaltması, kararların etkili bir şekilde alınmasına katkıda bulunması, daha iyi bir müşteri hizmeti sağlaması, başkalarını ikna etmeye ve kaynakları etkili bir şekilde yönetmeye katkı sağlaması ve örgüt ilişkilerini güçlendirmesine ve değişimi etkin bir şekilde benimsenmesine yardımcı olması, istihdam edilebilirliği artırması ve istihdamın uzun ömürlü olmasına olanak sağlaması nedeniyle hem örgüt hem de liderler açısından önemli bir avantajdır. Özellikle liderlerin operasyonel seviyeden stratejik yönetim seviyesine yükseldikçe yumuşak becerilere olan ihtiyaçlarının daha da arttığı belirtilmektedir (Rao, 2013).

Yukarıdakilere bağlı olarak işverenler açısından yumuşak becerilerin kişisel yaşam, profesyonel kariyer ve kurumsal başarı için hayati bir önem taşıdığı görülmektedir (Cimatti, 2016; Ng, 2020). Dahası, örgütlerin rekabeti başarılı bir şekilde sürdürebilmelerinde yumuşak becerilerin önemli bir rol oynadığının da altı çizilmektedir (Nusrat ve Sultana, 2019). Ayrıca bu becerilerin, ücretlendirme üzerindeki etkisinin yanı sıra örgütsel düzeyde, koordinasyon maliyetlerini azaltması ve ekip çalışmasını ve rutin olmayan faaliyetleri geliştirmesi, üretkenlik, insan gücü kalitesi, örgüte değer katma kapasitesini artırması (Ayodele vd., 2021) ve daha iyi müşteri hizmetleri verilmesi ve insan sermayesinin kalitesini iyileştirerek bireyin üretkenliğini ve kurumsal başarıyı artırması açısından da oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Ng, 2020). Ek olarak yumuşak becerilerin geliştirilmesi performansı kolaylaştırmakta, uzmanlık deneyimini arttırmakta ve çalışanların işe devamını da sağlamaktadır (Aryani vd., 2021). Bu beceriler, bilgi paylaşımını kolaylaştırmayı, astlara mentorluk yapmayı, açık iletişim ve anlamlı geri bildirim sağlamayı, çatışmaları çözmeyi ve yönetmeyi, grup ortamlarında insan davranışlarını anlamayı içermektedir (Parente vd., 2012).

Yukardaki sayılanların yanı sıra yumuşak becerilerin bir diğer önemi de çalışanların performanslarını geliştirerek örgüt başarısının artmasına katkıda bulunmasına dayanmaktadır. Örneğin, inovasyon ve küresel vatandaşlık becerilerinin ihracat ve yabancı yatırımları etkileyeceği ve bunun da örgüt başarısını sağlayacağı öngörülmektedir. Yine, çalışanların sahip olduğu duygusal yargının, ekip çalışması, iletişim becerileri ve iş birliğini; meslek etiği becerisinin, düşük marka riskini; problem çözme ve eleştirel düşünme becerilerinin, müşteri odaklı olmayı; duygusal yargı becerisinin, örgütsel bağlılığı destekleyerek örgütlerin başarısına katkıda bulunduğu öne sürülmektedir (Deloitte, 2017).

Ayrıca, yumuşak becerilerle ilişkili kişisel özelliklerin ekonomik çıktılarla olumlu yönde ilişkili olduğu da vurgulanmaktadır (Calanca vd., 2019). Yumuşak beceriler ile ücretler ve işgücü piyasası başarısı arasındaki pozitif ilişkinin varlığı birçok çalışmada ortaya konmuştur (Rodríguez vd., 2022). Araştırmalar, iyi sosyal ve kişisel beceri ve niteliklere sahip olanların teknik becerilerini daha fazla geliştirebildiğini de göstermektedir (Ayodele vd., 2021). Bu bağlamda yumuşak becerilerin, çalışanların temel becerilerini tamamlayarak teknik uzmanlığı en üst düzeyde kullanılmalarına yardımcı olduğu ve bu sayede örgüt başarısına katkıda sağladığı belirtilmektedir (Wesley, 2017; Sopa vd., 2020).

7. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ

Piyasa rekabetinin artması ve ekonomik yeniden yapılanmanın bir sonucu olarak, yumuşak becerilerin insan sermayesinin gelişimi ve işgücü başarısı için merkezi bir öneme sahip olduğu kabul edilmektedir. (Tseng vd., 2018). Geçmişte sert beceriler, istihdam için gerekli olan tek beceri olarak görülmekte ve işgücünün başarısının temeli sert becerilere dayanmaktayken (Dean ve East, 2019), günümüzde artık sert becerilerin öneminin azaldığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu beceriler, yumuşak becerilerle karşılaştırıldığında, kişinin istihdam edilebilirliğine ilişkin daha az önemli kabul edilmektedir (Nilsson, 2010). Bu bağlamda günümüz çalışma ortamında, teknik becerilerin hem bireylerin istihdam edilebilirlikleri hem de kariyerlerinde başarılı olabilmeleri açısından artık yeterli olmadığı görülmektedir (Robles, 2012; Wesley, 2017). Bunun yanı sıra işverenlerin de çalışanların istihdam edilebilmeleri ve çalışanın işyerindeki pozisyonunun devamlılığı ve çalışanlarının sahip olduğu teknik becerilerin örgütün hedeflerine ulaşması için yeterli olmadığını düşündükleri ve bu nedenle de başarılı bir kariyer için yumuşak becerileri vazgeçilmez olarak gördükleri vurgulanmaktadır (Stewart vd., 2016). Daha spesifik olarak iş başvurusu yapan adayların iş etiği, sözlü ve sözsüz iletişim becerisi ve olumlu davranışlar gibi özellikler açısından yetersiz olmaları nedeniyle işverenlerin beklentilerinin karşılanmadığı kabul edilmektedir (Robles, 2012).

Bu bağlamda işverenlerin beklediği yumuşak beceri seviyeleri ile mezunların sahip olduğu beceri seviyeleri arasında ciddi bir boşluk olduğu ve adayların görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için gerekli olan sözlü ve yazılı iletişim, yaratıcılık, sosyal sorumluluk, iş birliği, liderlik, olumlu tutum, problem çözme gibi yumuşak becerilerden yoksun oldukları belirtilmektedir (Robles, 2012; Finch vd., 2013; Rao, 2014; Hurrell, 2016; Stewart vd., 2016; Wesley vd., 2017; Singh ve Jaykumar, 2019; Tsirkas, 2020; Tseng vd., 2018; Ayodele vd., 2020; Ayodele vd., 2021). Çalışanların beceri eksikliklerinin örgütlerin yeni teknolojilere adaptasyonunu ve büyüme potansiyelinden yararlanma yeteneklerini engellediği öne sürülmektedir. Özellikle işgücü piyasasındaki yumuşak beceri eksikliğinin, örgüt liderliği beceri boşluklarının ve doğru yetenekleri çekememenin yeni teknolojilerin benimsenmesinin önündeki başlıca engeller arasında olduğu belirtilmektedir (World Economic Forum, 2020). Yeni mezun çalışanların özellikle yönetsel beceriler konusunda önemli ölçüde eksiklikleri olduğu vurgulanmaktadır (Dunbar vd., 2016). Beceri eksiklikleri ve beceri uyumsuzluklarından kaynaklanan bu boşluklar işsizlik oranlarına da yansımaktadır (Tsirkas vd., 2020). Dolayısıyla istihdam edilebilirlik sorununun, işe başlama aşamasında olan mezunlarda sosyal becerilerin eksikliğinden kaynaklandığı öngörülmektedir (Nusrat ve Sultana, 2019). Zira istatistikler, liderlerin yüzde 73'ünün işe başvuru yapanlar ile günümüz iş dünyasının beklediği beceriler arasında bir boşluk olduğunu ve yüzde 87'sinin ise günümüzün üniversite mezunlarının başarılı olmak için gerekli yumuşak becerilerden yoksun olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur (AbuJbara ve Worley, 2018). Ayrıca Deloitte'un (2017) araştırması, örgütlerin öz-yönetim, dijital, problem çözme, eleştirel düşünme ve özellikle iletişim gibi becerilere yönelik talebinin yetenek arzını önemli ölçüde (%45) aştığını göstermektedir.

Groysberg (2014) tarafından yapılan bir çalışma, sert becerilerin artık standart bir gereksinim haline geldiğini, buna karşın işe almaya ilişkin temel kararlarda kişilerarası ve ilişkisel becerilere odaklanıldığını ortaya koymuştur. Bu nedenle işverenler artık teknik bilgi birikiminin yanı sıra işe alım esnasında ekip çalışması, iş etiği, problem çözme, empati, liderlik, iletişim, kişilerarası ilişki becerileri gibi yumuşak becerilere daha fazla öncelik vermektedirler (Klaus, 2010; Robles, 2012; Ibrahim vd., 2017; Wesley, 2017; Nusrat ve Sultana, 2019). LinkedIn (2019) araştırması, işe alım uzmanlarının yüzde 92'sinin yumuşak becerilerin sert beceriler kadar önemli hatta daha önemli olduğu yönünde bir kanaate sahip olduklarını ortaya koymuştur. Dolayısıyla yumuşak becerilerin başarılı bir kariyer ve

üretkenlik açısından önemi, örgütlerin özellikle işe alım esnasında gerekli yumuşak becerilere sahip adayları daha fazla tercih etmelerinin temel gerekçesini oluşturmaktadır (Nusrat ve Sultana, 2019; Ayodele vd., 2021).

Bu yöndeki tercih, işverenler ya da işe alım uzmanlarının, yumuşak becerileriyle örgüte değer katacak ve aynı zamanda iş yerinde fark yaratma becerisine sahip olacak ya da örgütün gereksinim duyduğu yumuşak becerilere sahip olacak mezunları daha fazla istihdam etmek istediklerini göstermektedir (Mitchell vd., 2010; Robles, 2012; Hurrell, 2016; Ayodele vd., 2020; Ayodele vd., 2021). Bu nedenle iş ilanlarında yumuşak beceri gereklilikleri daha fazla öne çıkarılmaktadır (Rao, 2014). Yani günümüzde işverenler işe giriş esnasında adaylarda en önemli kriter olarak yumuşak becerileri dikkate aldıkları (AbuJbara ve Worley, 2018), sosyal ve duygusal olarak daha fazla istikrara sahip olan adayları işe almaya başladıkları vurgulanmaktadır (John, 2009). Sonuç olarak hem işe giriş esnasında gerekli olan hem de çalışanın işini daha iyi yapmasına yardımcı olan bu beceriler, istihdam edilebilirlik becerileri olarak önemi giderek daha da artmaktadır (Rao, 2014; Wesley, 2017). Yumuşak becerilerin, istihdam edilebilirliğin baskın bir yönü olduğu (Andrews ve Higson, 2008) ve gelişmiş sosyal becerilere sahip olmanın artık adayların iş bulma şanslarını artıran önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Yumuşak beceriler, bireylerinin istihdam edilebilirliği ve işgücü üzerinde olumlu bir rol oynamaktadır (Tseng vd., 2018). Yumuşak beceriler, endüstrilerin değişen ve rekabetçi yapıları ve bunlara bağlı olarak değişen beklentilerden dolayı çalışanlar açısından nerdeyse zorunlu hale gelmiştir (Ahmad vd., 2017). Özellikle işgücü piyasasına giren genç mezunlar açısından yumuşak becerilerin, istihdam edilebilirliğe sağladığı katkıyla oldukça yakından ilgili olduğunun altı çizilmektedir (Succi ve Wieandt, 2019).

Yumuşak beceri tanımının işverenlerin algı ve beklentilerine, beceri boşluklarının ülkeden ülkeye ve disiplinlere göre değişmesi (Ayodele vd., 2020) nedeniyle bu kavramın da tanımının genellikle belirsiz ve geniş kapsamlı olduğu belirtilmektedir (Martin vd., 2008). İstihdam edilebilirlik, kısaca iş bulma ve işte kalma yeteneğini içermektedir. Kavram, fiili yeterlilik, kişilerarası beceriler ve kişisel özellikler de dahil olmak üzere hem temel hem de yumuşak becerileri içermektedir (Nilsson, 2010). İstihdam edilebilirlik becerileri, bireylerin örgüte değer katmalarının, iş ve sosyal yaşamlarında başarılı olabilmelerinin anahtarı olarak görülmektedir (Overtoom, 2000). Yorke (2006), istihdam edilebilirliği, “mezunları iş bulma ve seçtikleri mesleklerde başarılı olma olasılığını artıran beceriler, anlayışlar ve kişisel nitelikler gibi bir dizi başarı” olarak tanımlamakta ve “eğilimler, anlayışlar, nitelikler ve uygulamalar karışımı” olarak görmektedir. İstihdam edilebilirlik becerileri, mezunların seçtikleri mesleklerde daha başarılı olmalarını sağlayan ve gerekli olan tüm bilgi, beceri ve tutumları içermektedir (Nathan ve Rajamanoharane, 2016). Bu beceriler, mezunların istihdam edilmelerini ya da iş bulmalarını ve tercih ettikleri mesleklerde başarılı olmalarını sağlayan, kendilerine, işgücüne, topluma ve ekonomiye fayda sağlayan beceri, bilgi ve kişisel nitelikleri ifade etmektedir (Yorke, 2006). (Cranmer, 2007) göre “mezunların sürdürülebilir, üretken ve başarılı istihdamı üzerinde en büyük etkiye sahip olan iş başındaki davranış ve performans faktörlerini gösteren” becerilerdir. Kısacası istihdam edilebilirlik becerileri, bireyi tatmin edecek bir işe girmeye ve o işi sürdürmeye katkı sağlayan niteliklerdir.

İstihdam edilebilirlik becerileri, sadece bir sonuç yani bir işe girmeye yardımcı olan nitelikler olmayıp bunun yanı sıra istihdam edilen bireylerin örgütte sürekli büyüme potansiyelini de göstermektedir (Tomlinson, 2012). Levit (2020), çoğu insanın teknik yeteneklere sahip olması nedeniyle işe alındığı fakat yumuşak becerilerin onlara “kariyer dayanıklılığı” sağladığını belirtmektedir. Bu dayanıklılık, ekibin katılımcı ve üretken bir üyesi olmak için gereken beceri, bilgi ve zihniyete sahip olma yetenekleridir (Rockwood, 2021). Bu bağlamda sert becerilerin işe girmek için yeterli olduğu ancak işte kalıcı olabilmek için yeterli olmadığı, bunun için yumuşak becerilere ihtiyaç olduğunun altı çizilmektedir (Robles, 2012).

İnsanların sert becerilerin yardımıyla işe girdikleri ancak yumuşak becerilerin eksikliği nedeniyle işten ayrılmak zorunda kaldıkları da öne sürülmektedir (Klaus, 2010; Rao, 2014). Bu beceriler ayrıca kariyer yolunda ilerleme (terfi) açısından da kritik bir başarı faktörüdür (Ali vd., 2017; Rao, 2018). Örgütlerde yumuşak becerilerin önemi üzerine yapılan bir araştırma, yumuşak beceri açığının mezunların işsiz kalmalarına neden olduğunu ortaya koymuştur (Seetha, 2014). Bu nedenle birçok alanda giderek daha rekabetçi hale gelen iş piyasasında adayların başarılı olabilmesi için kendileriyle benzer niteliklere ve karşılaştırılabilir özelliklere sahip diğer adaylardan ayıran bir “rekabet avantajı” sağlamaları gerektiği belirtilmektedir (Schulz, 2008). Kısacası bu bilgi çağında yumuşak beceriler, vasat becerilere ve yeteneğe sahip iş arayanlar arasında öne çıkmaya yardımcı olan istihdam edilebilirlik becerileridir (Ali vd., 2017).

İnsan kaynakları ve örgütsel davranış literatürü genellikle işgörenlerin beceri ve yeteneklerine, tutumlarına ve motivasyonlarına odaklanmaktadır. Buna bağlı olarak örgüt ve işgücü piyasasında istihdam edilebilirlik kavramı, bir işe girebilmek için kişisel yeteneklerin önemini temsil etmektedir (Forrier ve Sels, 2003). Bu bağlamda kişilerarası beceriler ve kişisel özelliklerin bireylerin istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde artırdığı ve performanslarını etkilediği öne sürülmektedir (Andrews ve Higson, 2008; Nilsson, 2010; İbrahim vd., 2017). Bu nedenle adayların istihdam edilebilirliğinin artması için sert becerilere ek olarak yumuşak becerilere de sahip olması gerekmektedir. Çeşitli araştırmalar tarafından ortaya konan adayların istihdam edilebilirliğini kolaylaştıracak olan beceriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 3: İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Klaus vd., (2007)	Kişisel, sosyal, iletişim ve öz yönetim davranışlarını yansıtan ve dört kategoriden oluşan; öz-farkındalık, güvenilirlik, vicdan ya da dürüstlük, uyumluluk, eleştirel düşünme, inisiyatif alma, girişimcilik, empati, kendine güven, dürüstlük, öz kontrol, örgütsel farkındalık, sevimlilik, etkileme, risk alma, problem çözme, liderlik, zaman yönetimi becerileridir.
Robinson, (2000)	İEB, temel akademik beceriler, muhakeme becerileri ve bireysel yetenekler olmak üzere üç kategoriden oluşur. Temel akademik beceriler: dinleme, okuma, yazma ve sözlü iletişim gibi yetkinlikler ile ilgilidir. Muhakeme becerileri: öğrenme, problem çözme, yaratıcı düşünme ve karar vermeyi kapsar. Bireysel yetenekler: kendine güven, sosyal beceriler, dakiklik, verimlilik, uyumluluk ve kendine güvendir.
Pool ve Sewell, (2007)	İEB, hayal gücü/yaratıcılık, uyumluluk/esneklik, öğrenmeye isteklilik, bağımsız çalışma/özerklik, takım çalışması, başkalarını yönetme becerisi, baskı altında çalışabilme, iyi sözlü ve yazılı iletişim, detaylara dikkat, zaman yönetimi, sorumluluk alma ve karar verme becerileri, planlama, koordinasyon ve organizasyon becerileri ve “girişimci yeterlilik” yani girişimcilik yaratma yeteneğidir.
Andrews ve Higson, (2008)	İEB, belirsizlikle başa çıkma yeteneği, iletişim kurma ve başkalarıyla etkileşim kurma yeteneği, yazılı ve sözlü iletişim becerileri, yaratıcılık ve özgüvendir.
Shakir, (2009)	Kişisel özellikler, kişilerarası beceriler, problem çözme ve karar verme becerileri olmak üzere üç kategoride toplanan; iletişim, eleştirel düşünme ve problem çözme, takım çalışması, yaşam boyu öğrenme ve bilgi yönetimi, girişimcilik, etik ve profesyonel ahlak ve liderlik becerileridir.
Majid vd., (2012)	İletişim, liderlik, ikna, müzakere, çatışma yönetimi ve zaman yönetimi, problem çözme ve yaratıcı problem çözme, takım çalışması, kişisel etkileycilik, stratejik düşünme, olumlu çalışma tutumu, öğrenmeye isteklilik ve işe yönelik tutku becerileridir.
Dünya Ekonomik Forumu, (2020)	2025 yılına kadar şirketler tarafından en çok aranacak yumuşak beceriler, analitik düşünme ve yenilikçilik; aktif öğrenme ve öğrenme stratejileri; karmaşık problem çözme; eleştirel düşünme ve analiz; dayanıklılık, stres toleransı ve esneklik; yaratıcılık, özgünlük ve inisiyatif; liderlik ve sosyal etki; muhakeme, problem çözme ve fikir yürütme; duygusal zeka; teknoloji tasarımı ve programlama.
Sermisuk, (2014)	Temel beceriler: İletişim kurma, bilgi yönetimi, sayıları kullanabilme, sorunların çözümü, Kişisel yönetim becerileri: olumlu tutum ve davranışlar, sorumluluk, uyumlu olma, sürekli öğrenme, güvenli çalışma, Takım Çalışması Becerileri: Başkalarıyla çalışabilme, projelere ve görevlere katılım

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, yumuşak becerilerin iş bulmaya etkisinin baskın boyutu olan istihdam edilebilirlik becerileri, farklı yazarlarca farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Yapılan daha detaylı araştırmalara göre bu beceriler, temel akademik beceriler, üst düzey düşünme becerileri ve kişisel nitelikler olarak üç grup altında toplanmıştır. Robinson'a (2000) göre, bu üç beceri grubu, daha ayrıntılı beceri setlerinden oluşmaktadır. Bunlardan temel akademik becerileri, okuma, yazma, fen, matematik, sözlü iletişim ve dinlemeyi; üst düzey düşünme becerileri öğrenme, akıl yürütme, yaratıcı düşünme, karar verme, problem çözme; kişisel nitelikler ise, sorumlu benlik, güven, öz kontrol, sosyal beceriler, dürüstlük, doğruluk, uyumluluk, esneklik, takım çalışması, dakiklik ve verimli olmayı içermektedir. Bu beceriler, çalışmaya hazır mezunlarda temel bir beceri envanteri oluşturmak için gerekli bir kombinasyondur.

Mezun istihdam edilebilirliğinin işlevselleştirilmesi ile ilgili olarak, bazı akademisyenler istihdam edilebilirliği sert (teknik) ve yumuşak (kişisel) beceriler olarak ele almışlardır (Andrews ve Higson, 2008; Weber vd., 2013; Sato, vd., 2021). Mesleki başarı ve iş pozisyonu açısından avantaj elde etmek ve kariyer yolunda hızlı bir şekilde ilerlemek için hem sert hem de yumuşak becerilerin makul bir kombinasyonunun gerekli olduğu (Clarke, 2017), sert becerilerin mülakata katılmaya yardımcı olurken, yumuşak becerilerin ise işe girmeye yardımcı olduğu vurgulanmaktadır (Rao, 2018). Kısacası, istihdam edilebilirlik becerileri hem sert hem de yumuşak becerilerin bir entegrasyonu olarak kabul edilmektedir (Singh ve Singh, 2008). Yumuşak becerilerin sert becerilerden daha önemli olduğu vurgulansa da bu niteliklerin kariyer yolunda başarılı olmak için tamamlayıcı ya da destekleyici beceriler olarak önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Cimatti, 2016; Sato, vd., 2021).

Sert becerilerin işgücü piyasasında tüm çalışanlarda belirli düzeylerde mevcut olduğu ve çoğunlukla standart hale geldiği ancak, yumuşak beceriler açısından durumun aynı şekilde olmadığı öne sürülmektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütlerde verimli bir performans göstermeleri için sadece mesleki (sert) becerilerin kazanılması yeterli değildir (Ahmad vd., 2021). İş başarılı bir şekilde yapabilmek ve başarabilmek için bir çalışanın sadece belirli teknik becerilerde uzmanlaşmakla kalmamalı, aynı zamanda diğer önemli yumuşak becerilere de sahip olmalıdır (Ahmed vd., 2012). Dolayısıyla mezunların daha kolay iş bulabilmesi için her iki beceriyi harmanlamaları gerekmektedir (Robles, 2012; Rao, 2018; Ayodele vd., 2020). Sonuç olarak istihdam edilebilirlik becerileri, özümsemiğinde ve geliştirildiğinde istihdam edilmeye ve uzun vadeli kariyer başarısı elde etmeye ve başarılı bir lider olarak mükemmelleşmeye yardımcı olan yumuşak beceriler olarak karşımıza çıkmaktadır (Rao, 2018; Singh ve Jaykumar, 2019).

8. LİTERATÜR İNCELEME

Yumuşak beceri alanında ulusal literatürde nerdeyse yok denecek kadar az araştırma yapılmasına karşın yabancı literatürde oldukça fazla araştırma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Çalışmalar genellikle sektörlerde ihtiyaç duyulan beceriler, beceri boşluğu, sert ve yumuşak beceri karşılaştırması, beceri algısı, ekonomik getirisi, kariyer ve performans etkisi ve diğer örgütsel davranışlarla ilişkisini ve etkisini tespit etmeye yönelik araştırmalardan oluşmaktadır.

Finch ve diğerlerinin (2013) yaptığı araştırmada yumuşak beceriler, istihdam edilebilirlik becerileri listesinde en üst sırada yer alırken, akademik itibar (akademik bilgiyle ilgili) en düşük sırada yer almıştır. Başka bir çalışma hem sert hem de yumuşak becerilerin mülakatçının algısı üzerinde olumlu bir etkisi olsa da yumuşak becerilerde gösterilen performansın sert beceriler performansından nispeten daha fazla olumlu etki bıraktığı ortaya konmuştur (DeLong ve Elbeck, 2017). Jones ve diğerlerinin (2016) yaptığı araştırma bulguları, işe alım görevlilerinin kişisel nitelik ve kişilerarası yetenekleri, not ortalaması ve

iş deneyiminden daha önemli gördüklerini ortaya koymuştur. Griffiths ve arkadaşlarının (2017) yaptığı araştırmanın bulguları, işverenlerin sert becerilere göre yumuşak becerilere daha fazla önem verdiğini saptamıştır. Yumuşak becerilere sahip olmanın istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini araştıran Afroze ve arkadaşları (2019) yeni mezunların istihdam edilmesinde yumuşak becerilere sahip olmanın etkisinin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir çalışmada istihdam edilebilirlik açısından sert becerilere kıyasla yumuşak becerilerin daha önemli olduğunun altı çizilmektedir (Majid vd., 2019).

Beceri eksikliği açısından Lindqvist ve Vestman (2011), bilişsel olmayan becerilerdeki (yumuşak beceriler) bir eksikliğin, işgücü piyasasında zorluk yaşayan insanlar için çok daha fazla bir handicap olduğunu göstermektedir. Asgari düzeyde yumuşak beceri yokluğunun, düşük ücret düzeylerini ve uzun vadeli işsizliği açıklayan bir faktör olarak öne sürülmüştür.

Yumuşak beceri ve ekonomik getiri ilişkisini inceleyen araştırma sonuçlarına göre, yumuşak beceriler ile ekonomik sonuçlar arasında önemli düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Forrest ve Swanton, 2021). Bulgular, yumuşak becerilere olan talep ile ücret arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ternikov, 2022). Deming (2017), son on yılda sosyal becerilere yönelik talebin arttığını ve üst düzey yumuşak becerilere sahip işgörenlerin görevleri karşılığında nispeten daha yüksek bir ücret aldıklarını ortaya koymuştur. Başka bir çalışma, yumuşak becerilere sahip olmanın ücretler üzerinde olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu ve yumuşak becerilerin, temel beceriler kadar önemli bir ücret belirleyicisi olduğunu saptamıştır (Balcar, 2016). Kuhn ve Weinberger (2005) lisede kazanılan liderlik becerilerinin yetişkin maaşları üzerindeki etkisini on yıl sonra sosyo-ekonomik özellikleri kontrol ederek test etmiştir. Yazarlar, bu değişkenin ücretleri etkilediğini ve yüksek vasıflı işler için önemli olduğunu kaydetmiştir. Calanca ve diğerlerinin (2019) yumuşak becerilerin cinsiyet ve ücretle ilişkisini incelediği çalışmanın bulguları, sosyal becerilerin tamamına işgücü piyasasında eşit değer verilmediğini, bazılarının ücret artışlarıyla, bazılarının ise düşük ücretle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. İlgili araştırmayla yazarlar, bazı sosyal becerilerin işin cinsiyet kompozisyonunun önemli göstergeleri olduğunu ve kadınlara özgü yumuşak becerilerin, yani kadınlar hakkında önceden belirlenmiş klişelere ilişkin becerilerin, çoğunlukla düşük ücretle ilişkilendirildiğini; erkeklerle ilişkilendirilen klişelerin ise yani liderlikle ilişkili yumuşak becerilerin ücret artışıyla ilişkilendirildiğini tespit etmişlerdir.

Heckman ve diğerleri (2006) motivasyon, benlik saygısı ya da azim gibi bilişsel olmayan (yumuşak) becerilerin etkisinin akademik başarı ve işgücü piyasasında üretkenlik açısından bilişsel (sert) becerilerin etkisinden daha büyük olabileceğini saptamıştır. Turek ve Perek-Bialas (2013), genç işçilerle yaşlı işçilerin üretkenlik algısını araştıran çalışmada, daha yaşlı çalışanlar açısından üretkenlik bağlamında en etkili faktörlerin yumuşak beceriler olduğunu, sert becerilerin ise daha az bir rol oynadığını belirtirken daha genç işçiler söz konusu olduğunda bu ilişkinin tersine döndüğünü ortaya koymuştur. Ayrıca, Hauser ve Palloni (2011) öz disiplin ve motivasyon gibi yumuşak becerilerin akademik performansa etki ettiğini ve daha olumlu akademik sonuçlara etki ettiğini öngörmektedir.

Örgüt performansı açısından çalışan becerilerinin örgüt performansını olumlu yönde etkilediği (Bhattacharya, 2005) ve daha yüksek firma performansı ile daha yüksek beceri gereksinimleri arasında bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir (Lyu ve Liub, 2021). Haskell ve diğerleri (2003), çalışanların yumuşak beceri düzeyindeki farklılıkların, üst ve alt ondalık dilimlerdeki firmalar arasındaki toplam faktör verimliliği farkının yüzde 3'ünü oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Bu veriler, yumuşak becerilerin daha yüksek örgüt performansı çıktılarını belirlediğini ve etkilediğini göstermektedir.

Bu becerilerin çalışanların potansiyelini geliştirmeye ve iş tatminlerini arttırmaya yardımcı olduğu çalışmalarda ortaya konmuştur (Robles, 2012; Ahmad vd., 2017). Başka bir çalışma

ise çalışanların daha yüksek duygusal yargı düzeylerinin, personel devir hızını düşürdüğünü göstermiştir (Jordan ve Troth, 2011).

8. SONUÇ

Bu çalışmada, örgütlerin rekabet üstünlüğünü sağlayacak insan sermayesinin sahip olduğu ya da olması gerektiği beceriler ele alınmıştır. İnsan sermayesi becerileri, literatürde sert ve yumuşak beceriler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Sert beceriler, bir işin yapılmasında gerekli olan teknik boyutu işaret ederken, yumuşak beceriler ise kariyer yolunda ilerlemenin anahtarı olarak görülmektedir. Yumuşak becerilerin diğer bir yönü olan istihdam edilebilirlik becerileri ise, yeni mezunların işe girebilmelerini kolaylaştıran beceri setleridir. Geçmişten günümüze her işin teknik boyutunu gerçekleştirmeye yönelik sert beceriler önemli olsa da günümüzde rekabet dinamiklerini değişmesi nedeniyle sert becerilerden ziyade yumuşak beceriler daha fazla önem kazanmıştır. İş dünyası açısından çalışanların sadece sert becerilere sahip olması yeterli görülmemektedir. Örgütlere rekabet avantajı sağlayacak yumuşak beceriler, günümüzde işverenlerin oldukça fazla önem verdiği bir olgu haline gelmiştir. İstihdam edilebilirlik becerileri ise günümüzde yeni mezunların işe girebilmelerini kolaylaştıran, işe girmeleri halinde daha verimli çalışmalarına katkı sağlayan ve kariyer yollarında ilerlemelerini kolaylaştıran yumuşak becerilerin diğer bir boyutudur.

Günümüz iş dünyasında örgütlerin beklediği beceriler ile potansiyel işgören adaylarının sahip olduğu beceriler arasında bir boşluk olduğu da görülmektedir. Bu beceri boşluğunun, yeni mezunların işe girmelerini zorlaştırdığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışanları ya da potansiyel adayları diğerlerinden farklı kılan yumuşak beceri açığının kapatılması çalışanların ve örgütlerin performansları açısından zorunlu görülmektedir.

Bu bağlamda çalışanların sahip olduğu teknik becerilere ek olarak, sert becerilerin kullanımı kolaylaştıran yumuşak becerilere ve işe girmeye yardımcı olan istihdam edilebilirlik becerilerine önem verilmesi gerekmektedir. Çalışanların ya da potansiyel adayların yumuşak veya istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirilmesi ise gerek üniversite müfredatlarında kişisel yetenek ve becerileri önceleyen değişikliklerin yapılmasıyla gerekse insan kaynakları departmanlarının eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle yapılabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

1. ABUJBARA, N.K. ve WORLEY, J.A. (2018). "Leading toward new horizons with soft skills", *On the Horizon*, 26(3): 247-259.
2. ADHVARYU, A., KALA, N. ve NYSHADHAM, A. (2018). "The Skills to Pay the Bills: Returns to On-the-job Soft Skills Training," NBER Working Papers 24313, National Bureau of Economic Research, Inc.
3. AFROZE, R., EVA, T.P ve SARKER, M.A.R. (2019). "Do Soft Skills matter? A Study on Employability of Engineering Graduates in Bangladesh", *Journal of Intercultural Management*, 11(3): 21-44.
4. AHMAD, S., AMEEN, K. ve AHMAD, S. (2021). "Information professionals' soft skills status and barriers in its development: A mixed method study", *Library Management*, 42(1/2): 80-92.
5. AHMAD, S., AMEEN, K. ve ULLAH, M. (2017). "Modes of soft skills learning: a case of university information professionals' in Pakistan", *Library Review*, 66(8/9): 711-725.
6. AHMED, F., CAPRETZ, L.F., BOUKTIF, S. ve CAMPBELL, P. (2012). "Soft skills requirements in software development jobs: A cross-cultural empirical study", *Journal of Systems and Information Technology*, 14(1): 58-81.

7. AL ASEFER, M. ve ZAINAL ABIDIN, N.S. (2021). “Soft skills and graduates’ employability in the 21st century from employers’ perspectives: A review of literature”, *International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2): 44 – 59.
8. ALI, H., DJAMALUDDIN, S. ve HADIBRATA, B. (2017). “Soft skill analysis on students of SMK N 13 West Jakarta”, *Scholars Bulletin*, 3: 362-368.
9. ANDREWS, J. ve HIGSON, H. (2008). “Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study”, *Higher Education in Europe*, 33(4),411-422.
10. ARYANI, F., WIRAWAN, H., SAMAN, A., SAMAD, S. ve JUFRI, M. (2021). “From high school to workplace: investigating the effects of soft skills on career engagement through the role of psychological capital in different age groups”, *Education + Training*, 63(9): 1326-1345.
11. AYODELE, T.O., ADEGOKE, O.J., KAJIMO-SHAKANTU, K. ve OLAOYE, O. (2021). “Factors influencing real estate graduates soft skill gap in Nigeria”, *Property Management*, 39(5): 581-599.
12. AYODELE, T.O., OLADOKUN, T.T. ve KAJIMO-SHAKANTU, K. (2020). “Employability skills of real estate graduates in Nigeria: A skill gap analysis”, *Journal of Facilities Management*, 18(3): 297-323.
13. BALCAR, J. (2016). “Is it better to invest in hard or soft skills?”, *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4): 453-470.
14. BHATTACHARYA, M., GIBSON, D.E. ve DOTY, D.H. (2005). “The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance”, *Journal of Management*, 31(4): 622-640.
15. BOYATZIS, R.E. (1982). *The Competent Manager*, Wiley, New York.
16. CALANCA, F., SAYFULLINA, L., MINKUS, L., WAGNER, C. ve MALMI, E. (2019). “Responsible team players wanted: an analysis of soft skill requirements in job advertisements”, *EPJ Data Science*, 8(13): 1-20.
17. CIMATTI, B. (2016). “Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises”, *International Journal for Quality Research*, 10(1): 97-130.
18. CINQUE, M. (2016). “Lost in translation”. Soft skills development in European countries”, *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2): 389-427.
19. CLARKE, M. (2017). “Rethinking Graduate Employability: The Role of Capital, Individual Attributes and Context”, *Studies in Higher Education*, 43(11): 1923-1937.
20. CRANMER, S. (2007). “Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes”, *Studies in Higher Education*, 31(2): 169-184.
21. DANA, H., HANCOCK, C. ve PHILLIPS, J. (2011). “A research proposal to evaluate the merits of writing across the curriculum”, *American Journal of Business Education*, 4, 15-20.
22. DEAN, S.A. ve EAST, J.I. (2019). “Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce”, *International Journal of Applied Management and Technology*, 18(1): 17-32.
23. DELOITTE ACCESS ECONOMICS (2017). “Soft skills for business success”, www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economics-dea-kin-soft-skills-business-success-170517.pdf, 20.10.2022.
24. DELONG, D.F. ve ELBECK, M. (2017). “An Exploratory Study of the Influence of Soft and Hard Skills on Entry Level Marketing Position Interviews”, *Marketing Education Review*, 28(12): 1-11.
25. DEMING, D.J. (2017). “The growing importance of social skills in the labor market”, *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4): 1593-1640.

26. DUNBAR, K., LAING, G. ve WYNDER, M. (2016). "A content analysis of accounting job advertisements: skill requirements for graduates", *e-Journal of Business Education and Scholarship of Teaching*, 10(1): 58-72.
27. FAN, C.S., WEI, X. VE ZHANG, J. (2017). "Soft skills, hard skills, and the black/white wage gap", *Economic Inquiry*, 55(2): 1032-1053.
28. FINCH, D.J., HAMILTON, L.K., BALDWIN, R. ve ZEHNER, M. (2013). "An exploratory study of factors affecting undergraduate employability", *Education + Training*, 55(7): 681-704.
29. FORREST, C.J. ve SWANTON, T. (2021). "Longitudinal associations between soft skills, education and labour market outcomes: evidence from a survey of young Australians", *Education + Training*, 63(9): 1276-1287.
30. FORRIER, A. ve SELS, L. (2003). "The concept employability: A complex mosaic", *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2): 102-124.
31. GOLEMAN, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*, Bantam Dell, New York.
32. GOLEMAN, D. (2000). "Leadership that gets results", *Harvard Business Review*, 78(2): 78-90.
33. GOLEMAN, D., BOYATZIS, R. ve MCKEE, A. (2004). *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
34. GRIFFITHS, K., BULLOUGH, S., SHIBLI, S. ve WILSON, J. (2017). "The impact of engagement in sport on graduate employability: Implications for higher education policy and practice", *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3): 431-451.
35. GROYSBERG, B. (2014). "The seven skills you need to thrive in the C-suite", *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2014/03/the-seven-skills-you-need-to-thrive-in-the-c-suite>, 23.10 2022.
36. GRUZDEV, M.V., KUZNETSOVA, I.V., TARKHANOVA, I.Y. ve KAZAKOVA, E.I. (2018). "University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion", *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 690-698.
37. HASKELL, J., HAWKES, D. ve PEREIRA, S. (2005). "Skills, human capital and the plant productivity gap: UK evidence from matched plant, worker and workforce data", Discussion paper No. 5334, Centre for Economic Policy Research.
38. HAUSER, R.M. ve PALLONI, A. (2011). "Adolescent IQ and survival in the Wisconsin longitudinal study", *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(1): 91-101.
39. HECKMAN, J.J. ve KAUTZ, T. (2012). "Hard evidence on soft skills", *Labour economics*, 19(4) 451-464.
40. HECKMAN, J.J., STIXRUD, J. ve URZUA, S.S. (2006). "The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior", *Journal of Labor Economics*, 24(3), 411-482.
41. HORSTMAYER, A. (2020). "The generative role of curiosity in soft skills development for contemporary VUCA environments", *Journal of Organizational Change Management*, 33(5): 737-751.
42. HURRELL, S. (2016). "Rethinking the soft skills deficit blame game: Employers, skills withdrawal and the reporting of soft skills gaps", *Human Relations*, 69: 605-628.
43. IBRAHIM, R., BOERHANNOEDDIN, A. ve BAKARE, K.K. (2017). "The effect of soft skills and training methodology on employee performance", *European Journal of Training and Development*, 41(4): 388-406.
44. JAIN, S. ve ANJUMAN, A.S.S. (2013). "Facilitating the Acquisition of Soft Skills Through Training", *The IUP Journal of Soft Skills*, VII(2): 32-39.
45. JOHN, J. (2009). "Study on the nature of impact of soft skills training programme on the soft skills development of management students", *Pacific Business Review*, 19-27.

46. JONES, M., BALDI, C., PHILLIPS, C. ve WAIKAR, A. (2016). The hard truth about soft skills: What recruiters look for in business graduates”, *College Student Journal*, 50(3), 422-428.
47. JORDAN, P. ve TROTH, A. (2011). “Emotional intelligence and leader member exchange: the relationship with employee turnover intentions and job satisfaction”, *Leadership and Organization Development*, 32(3): 260-280.
48. KAMARUDDIN, S.K., KOFLI, N.T., ISMAIL, M., MOHAMMAD, A.B. ve TAKRIFF, M.S. (2012). “Soft skill development via Chem-E-Car Project”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 60: 507-511.
49. KANTROWITZ, T. (2005). Development and validation of a measure of soft skills performance, Georgia Tech Library, Atlanta.
50. KATZ, R.L. (1974). “Skills of an effective administrator”, *Harvard Business Review*, 52(2): 90-102.
51. KAUSHIK, P. ve KUMAR BANSAL, A.K. (2015). “Enhancement In Soft Skills Through Students Training Intervention”, *International Journal of Advanced Information Science and Technology*, 4(6): 150-157.
52. KAUTZ, T. D., HECKMAN, J., DIRIS, R., TER WEEL, B. ve BORGHANS, L. (2014). Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
53. KECHAGIAS, K. (2011). Teaching and assessing soft skills, MASS Project report, School of Thessaloniki, Neapoli, Greece.
54. KHANNA, V. (2015). “Soft Skills: A Key to Professional Excellence. *International Journal of Research in Engineering*”, *Social Sciences*, 5(1): 32-40.
55. KLAUS, P. (2010). “Communication breakdown”, *California Job Journal*, 28(1248):1-9.
56. KLAUS, P., ROHMAN, J.M. ve HAMAKER, M. (2007). The hard truth about soft skills: workplace lessons smart people wish they’d learned sooner. HarperCollins e-books.
57. KUHN, P. ve WEINBERGER, C. (2005). “Leadership skills and wages”, *Journal of Labor Economics* 23(3): 395-436.
58. LAKER, D.R. ve POWELL, J.L. (2011). “The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer”, *Human Resource Development Quarterly*, 22(1): 111–122.
59. LEVIT, A. (2020). “Humanity Works: Merging Technologies and People for the Workforce of the Future”, (Kogan Page Inspire), 1st Edition, Kogan Page.
60. LINDQVIST, E. ve VESTMAN, R. (2011). “The labor market returns to cognitive and noncognitive ability: evidence from the Swedish enlistment”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1): 101-128.
61. LINKEDIN, (2019). “Global Talent Trends 2019”. https://app.box.com/s/c5scskbszqlb0_hqb7euqeb4fr8m0bl/file/388525098383, 25.10.2022.
62. LYU, W. ve LIUB, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings, *Applied Energy*, 300: 1-10.
63. MAJID, S., LIMING, Z., TONG, S. ve RAIHANA, S. (2012). “Importance of Soft Skills for Education and Career Success”, *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*, 2(2): 1036-1042.
64. MAJID, S., EAPEN, C.M., AUNG, E.M. ve OO, K.T. (2019). “The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers’ Perspectives”, *The IUP Journal of Soft Skills*, 13(4): 7-39.
65. MALYKHIN, O., ARISTOVA, N., KALININA, L. ve OPALIUK, T. (2021). “Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices”, *Postmodern Openings*, 12(2): 2010-232.

66. MARTIN, R., VILLENEUVE-SMITH, F., MARSHALL, L. ve MCKENZIE, E. (2008). *Employability Skills Explored*, Learning and Skills Network, London.
67. MITCHELL, G.W., PRITCHETT, C.C. ve SKINNER, L.B. (2013). "The Importance of the Integration of Soft Skills into the Curriculum as Identified by MBA Students", *Academy of Business Research Journal*, 2: 87-103.
68. MITCHELL, G.W., SKINNER, L.B. ve WHITE, B.J. (2010). "Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators", *The Journal of Research in Business Education*, 52(1): 43-53.
69. NATHAN, S.K. ve RAJAMANO HARANE, SW. (2016). "Enhancement of Skills Through E-learning: Prospects and Problems", *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 4(3): 24-32.
70. NG, L.K. (2020). "The perceived importance of soft (service) skills in nursing care: A research study", *Nurse Education Today*, 85(8):104302.
71. NILSON, S. (2010). "Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates", *Education + Training*, 52(6/7): 540-551.
72. NOE, R.A., HOLLENBECK, J.R. ve GERHART, B. (2015). *Fundamental of Human Resource Management*, McGraw-Hill, New York.
73. NUSRAT, M. ve SULTANA, N. (2019). "Soft skills for sustainable employment of business graduates of Bangladesh", *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 9(3): 264-278.
74. OLADOKUN, S.O. ve GBADEGESIN, J.T. (2017). "Adequacy of core knowledge and soft skills in the performance of professional employees of real estate firms in Nigeria", *Property Management*, 35(2): 132-149.
75. OVERTOOM, C. (2000). *Employability skills: An update*. ERIC Digest, 220.
76. PARENTE, D.H. STEPHAN, J.D. ve BROWN, R.C. (2012). "Facilitating the Acquisition of Strategic Skills: The Role of Traditional and Soft Managerial Skills," *Management Research Review* 35(11): 1004-1028.
77. PETERSON, T.O. ve VAN FLEET, D.D. (2004). "The Ongoing Legacy of R. L. Katz: An Updated Typology of Management Skills," *Management Decision*, 42(10): 1297-1308.
78. POOL, L.D. ve SEWELL, P. (2007). "The key to employability: Developing a practical model of graduate employability", *Education + Training*, 49(4): 277-289
79. RAINSBURY, E., HODGES, D., BURCHELL, N. ve LAY, M.C. (2002). "Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions", *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 8-18.
80. RAO, M.S. (2012). "Myths and truths about soft skills", *T&D*, 66(5): 48-51.
81. RAO, M.S. (2013). "Blend hard and soft skills to fast-track a management career", *Human Resource Management International Digest*, 21(7): 3-4.
82. RAO, M.S. (2014). "Enhancing employability in engineering and management students through soft skills", *Industrial and Commercial Training*, 46(1): 42-48.
83. RAO, M.S. (2018). "Soft skills: toward a sanctimonious discipline", *On the Horizon*, 26(3): 215-224.
84. RASIPURAM, S. ve JAYAGOPI, D.B. (2020). "Automatic multimodal assessment of soft skills in social interactions: A review", *Multimedia Tools and Applications*, 79: 13037-13060.
85. RIMA, H.B., SYEDA, T.U. ve LUBNA, J.R. (2017). "The big impact of soft skills in today's workplace", *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(1): 456-463.
86. ROBINSON, J.P. (2000). "What are employability skills?" *Alabama Cooperative Extension System: The Workplace*, 1(3): 1-3.
87. ROBLES, M.M. (2012). "Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace", *Business Communication Quarterly*, 75(4): 453-465.

88. ROCKWOOD, K. (2021). "The Hard Facts About Soft Skills", HR Magazine, <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/summer2021/pages/why-soft-skills-are-important.aspx>, 12.09.2022.
89. RODRÍGUEZ, M.L.G., GUTIERREZ, O.D.M. ve AGUDO, L.A.L. (2022). "On the Gender Gap of Soft-Skills: The Spanish Case", Child Indicators Research, <https://doi.org/10.1007/s12187-022-09966-w>
90. SATO, S., KANG, T., DAIGO, E., MATSUOKA, H. ve HARADA, M. (2021). "Graduate employability and higher education's contributions to human resource development in sport business before and after COVID-19", Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 28: 1-11.
91. SCHULZ, B. (2008). "The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge". Nawa Journal of Communication, 2(1), 146-154.
92. SEETHA, N. (2014). "Are Soft skills important in the workplace? A preliminary investigation in Malaysia", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(4): 44-56.
93. SERMSUKA, S., TRIWICHITKHUN, D. ve WONGWANICH, S. (2014). "Employment Conditions and Essential Employability Skills Required by Employers for Secondary School Graduate", Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116: 1848-1854.
94. SHAKIR, R. (2009). "Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning teaching ethics in the business education classroom", Asia Pacific Education Review, 10(3): 309-315.
95. SINGH, A. ve JAYKUMAR, P. (2019). "On the road to consensus: key soft skills required for youth employment in the service sector", Worldwide Hospitality and Tourism Themes, 11(1): 10-24.
96. SINGH, G. ve SINGH, S. (2008). "Malaysian graduates' employability skills", UNITAR e-Journal, 4(1): 15-45.
97. SOPA, A., ASBARI, M. ve AGUS PURWANTO, VD. (2020). "Hard Skills versus Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Employees Innovation Capability", International Journal of Control and Automation, 13(2): 156-175.
98. STEWART, C., WALL, A. ve MARCINIEC, S. (2016). "Mixed signals: Do college graduates have the soft skills that employers want?", Competition Forum, 14(2), 276-281.
99. SUCCI, C. ve WIEANDT, M. (2019). "Walk the talk: soft skills' assessment of graduates", European Journal of Management and Business Economics, 28(2): 114-125.
100. TERNIKOV, A. (2022). "Wage premium for soft skills in IT sector", International Journal of Development Issues, 21(2): 237-248.
101. TOMLINSON, B. (2012). Materials development for language learning and teaching, Published online by Cambridge University Press.
102. TRIPATHY, M. (2020). "Significance of Soft Skills in Career Development", (Ed.) SREIH, J.F., Career Development and Job Satisfaction, Intechopen, India.
103. TSENG, H., YI, X. ve YEH, H.T. (2018). "Learning-related soft skills among online business students in higher education: Grade level and managerial role differences in self-regulation, motivation, and social skill", Computers in Human Behavior, 95: 179-186.
104. TSIRKAS, K., CHYTIRI, A.P. ve BOURANTA, N. (2020). "The gap in soft skills perceptions: A dyadic analysis", Education + Training, 62(4): 357-377.
105. TUREK, K. ve PEREK-BIALAS, J. (2013). "The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland", Employee Relations, 35(6): 648-664.

106. VILLÁN-VALLEJO, A., ZITOUNI, A., GARCÍA-LLAMAS, P. vd. (2022). "Soft Skills and STEM Education: Vision of the European University EURECA-PRO", *Berg Huttenmannische Monatshefte*, 13: 1-4.
107. WATS, M. ve WATS, R.K. (2009). "Developing Soft Skills in Students", *The International Journal of Learning: Annual Review*, 15(12): 1-10.
108. WEBER, M.R., CRAWFORD, A., LEE, J. ve DENNISON, D. (2013). "An exploratory analysis of soft skill competencies needed for the hospitality industry", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(4): 313-332.
109. WEBER, M.R., FINLEY, D.A., CRAWFORD, A. ve RIVERA, D.JR. (2009). "An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers", *Tourism and Hospitality Research*, 9(4), 353-361.
110. WESLEY, S.C., JACKSON, V.P. ve LEE, M. (2017). "The perceived importance of core soft skills between retailing and tourism management students, faculty and businesses", *Employee Relations*, 39(1): 79-99.
111. WIKLE, T.A. ve FAGIN, T.D. (2015). "Hard and soft skills in preparing GIS professionals: Comparing perceptions of employers and educators", *Transactions in GIS*, 19(5): 641-652.
112. WORLD ECONOMIC FORUM. (2020). "The Future of Jobs Report 2020", https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, 16.10.2022.
113. YORKE, M. (2006). *Employability in Higher Education: what It is- What It is Not*, York, England: Higher Education Academy.
114. ZHANG, F., ZUO, J. ve ZILLANTE, G. (2013). "Identification and evaluation of the key social competencies for Chinese construction project managers", *International Journal of Project Management*, 31(5): 748-759.