



**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

Hacettepe University  
Journal of Economics and Administrative Sciences

*Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 42, Sayı 2, 2024*

*Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences, Vol 42, Issue 2, 2024*

ISSN 1301-8752 | e-ISSN1309-6338

**Derginin Sahibi/Publisher:** M. Cahit GÜRAN, Dekan / Dean  
H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi adına /  
on behalf of H.U. Faculty of Economics and Administrative Sciences

**Yayın Kurulu Başkanı/Chief Editor:** A. Yasemin YALTA

**Yayın Kurulu Başkan Yardımcısı/Deputy Editor:** Selin METİN CAMGÖZ

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/Editorial Manager:** Şerife GÜRAN

**Yayın Kurulu/Editorial Board:**

Selin Metin CAMGÖZ	Hacettepe Üniversitesi (İşletme), TR
Tarkan ÇAVUŞOĞLU	Hacettepe Üniversitesi (Maliye), TR
Andre DORSMAN	VU Üniversitesi (İşletme), NL
Mine Pinar GÖZEN ERCAN	Hacettepe Üniversitesi (Uluslararası İlişkiler), TR
Matthias FINGER	Ecole Poly. Federal de Lausanne (İşletme), CH
Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi (Sağlık Yönetimi), TR
Murat KAYALAR	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Sağlık Yönetimi), TR
Uğur SADIOĞLU	Hacettepe Üniversitesi (Kamu Yönetimi), TR
Ramazan SARI	Orta Doğu Teknik Üniversitesi (İşletme), TR
Arzu ŞENER	Hacettepe Üniversitesi (Aile ve Tüketici Bilimleri), TR
Tarık TUNCAY	Hacettepe Üniversitesi (Sosyal Hizmet), TR
Wim WESTERMAN	Groningen Üniversitesi (İşletme), NL

**Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor:**

Sıla Can DEMİR Hacettepe Üniversitesi, TR

*H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* yılda dört defa online yayımlanan uluslararası, akademik hakemli bir dergidir.

Dergide yayımlanmak üzere gönderilen yazılar <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf> adresinden yüklenmelidir. Diğer konularla ilgili yazışmalar aşağıdaki adrese yapılmalıdır:

Adres/Address:  
Şerife GÜRAN  
Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü 06800, Beytepe, ANKARA  
e-posta/e-mail: iibf\_dergisi@hacettepe.edu.tr

Dergiye gönderilecek makaleler, Dergi web-sitesinde (<http://dergipark.org.tr/huniibf>) yer alan "Yazar Rehberi"ndeki kurallara uygun olmalıdır.

*H.U. Journal of Economics and Administrative Sciences* is a peer-reviewed online international, academic journal, published quarterly. Articles sent must conform to the requirements indicated on the Guide for Authors in the web-site (<http://dergipark.gov.tr/huniibf>).

**Yayının Türü/Product Type:** Uluslararası akademik internet üzerinden yayımlanan hakemli Dergi, yılda 4 sayı/  
International academic online refereed journal, four issues per year.

**Basım Tarihi/Date of Issue:** Haziran 2024 / June 2024

**Dizin/Indexing:** TR Dizin (Ulakbim), EconLit, ASOS

**Yayının Yönetim Yeri/Editorial Office Contact Information:** Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Beytepe-ANKARA, Tel: (0312) 297 68 30/Hacettepe University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Beytepe-ANKARA, Phone: +90 312 297 68 30

## Danışma Kurulu/Advisory Board

Aybala DEMİRCİ AKSOY	Gazi Üniversitesi, TR
Victor ASAL	State University of New York, US
Erhan ASLANOĞLU	Piri Reis Üniversitesi, TR
Doğın Yaşar AYHAN	Başkent Üniversitesi, TR
Kamil Ufuk BİLGİN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, TR
Nurettin BİLİCİ	Çankaya Üniversitesi, TR
Geert BOUCKAERT	KU Leuven, BE
Dimitrios BUHALIS	University of Bournemouth, UK
Charles E. BUTTERWORTH	University of Maryland, US
Mitat ÇELİKPALA	Kadir Has Üniversitesi, TR
Wolfgang DIETRICH	University of Innsbruck, AT
Alan DOIG	Northumbria University, UK
Aylin ÖZMAN	TED Üniversitesi, TR
Korkut ERTÜRK	University of Utah, US
Halit GÖNENÇ	University of Groningen, NL
Michael S. GUTTER	University of Florida, US
Nguyen Thai Yen HUONG	Diplomatic Academy of Vietnam, VN
Peter M. JACKSON	Leicester Üniversitesi, UK
Aykut KİBRİTÇİOĞLU	Ankara Üniversitesi, TR
Ayşegül MENÇİ	Ankara Üniversitesi, TR
Toshihiro MINOHARA	University of KOBE, JP
Ahmet Fazıl ÖZSOYLU	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, TR
Erol TAYMAZ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, TR
Süleyman TÜRKEL	Toros Üniversitesi, TR
Horst UNBEHAUN	Georg Simon Ohm TH, DE
Simon WIGLEY	Bilkent Üniversitesi, TR
Erinç YELDAN	Bilkent Üniversitesi, TR
A. Nuri YURDUSEV	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, TR
Mary Ellen ZUCKERMAN	State University of New York, US

## HAKEMLER/REFEREES

Mehmet Arslanoğlu

Seyfettin Artan

Barış Atıcı

Ceren Aydemir

Emek Aslı Cinel

Emine Çetinel

Berat Çiçek

Mesut Eren

Ömer Faruk Gençkaya

Beyza Gültekin

Hürcan Kabakçı

Bahtışen Kavak

İrep Kiroğlu Bayat

Zühal Kurul

Bican Şahin

Gülcan Şantaş

Özge Tayfur Ekmekçi

Duygu Ürek

Demet Varoğlu

Rüstem Yanar

Uludağ Üniversitesi

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi

Giresun Üniversitesi Sinan Ertemel

Çankırı Karatekin Üniversitesi

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

Marmara Üniversitesi

Marmara Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

İstanbul Arel Üniversitesi

Mersin Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Bozok Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

Karadeniz Teknik Üniversitesi

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

Gaziantep Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisinin Cilt 42, Sayı 2, Haziran 2024'de yayınlanan makalelerini değerlendiren hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarız.

We gratefully acknowledge the referees who kindly helped us to review the articles published in Volume 42, Issue 2, June 2024 of the Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Sciences.



## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Kaan Akman** Türkiye’de Siyasal Ahlak/Etik Tartışmaları: Siyasal Partilerin Yaklaşımları Üzerine Bir İnceleme ..... 165  
Political Morality/Ethics Discussions in Türkiye:  
A Study on the Approaches of Political Parties

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Mustafa Altıntaş** Değişim Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolü ..... 189  
The Mediating Role of Burnout in the Effect of Change Fatigue on Turnover Intention

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Anıl Dağdemir** İmalat Sanayinde İhracat ve Reel Döviz Kuru İlişkisi: Pelin Akçagün Narin Teknoloji Yoğunluğu ve Ülke Gelirlerinin Etkileri ..... 212  
The Relationship between Exports and Real Exchange Rate in Manufacturing Industry: The Effects of Technology Intensity and Income

### **Derleme / Review**

- Ezgi İpek** A Bibliometric Study: General Equilibrium Models on Energy Economics ..... 244  
**Pınar Derin-Güre** Enerji Ekonomisinde Genel Denge Modelleri Üzerine Bibliyometrik Çalışma

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Diğdem Pekcan** Yeni Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’ye Gelen Mehmet Arslanoğlu Doğrudan Yabancı Yatırımların Değerlendirilmesi ..... 267  
Foreign Direct Investments to Türkiye within the Framework of New Institutional Economics

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Tuğçe Şafak** Sağlık Çalışanlarına Şiddet Uygulama Niyetinin Değerlendirilmesi: Sultanbeyli Örneği ..... 294  
**Yunus Kızılkaya** Evaluation of the Intention to Use Violence against Healthcare Professionals: The Case of Sultanbeyli  
**Yasemin Aslan**

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Nursaç Uyğun** Pozitif Liderlik Algısının İş Motivasyonuna Etkisinde Psikolojik Sahiplik ve Örgütsel Bağlılığın Paralel Aracılık Rolü ..... 319  
**Metin Işık** The Parallel Mediating Role of Psychological Ownership and Organizational Commitment in The Effect of Positive Leadership Perception on Work Motivation

### **Araştırma Makalesi/ Research Article**

- Özge Yanikoglu** The Cultural Roots of Gender Bias and Horizontal Hostility in the Workplace ..... 341  
İşyerindeki Cinsiyet Önyargısının ve Yatay Düşmanlığın Kültürel Kökleri Implications from Malmquist Index Analysis

- Yazar Rehberi/Guide for Authors** ..... 363



Araştırma Makalesi / Research Article

## Türkiye’de Siyasal Ahlak/Etik Tartışmaları: Siyasal Partilerin Yaklaşımları Üzerine Bir İnceleme

Kaan Akman<sup>1</sup>

Öz

Türkiye’de siyasette etik ilkelerin belirlenmesi ve bu ilkelerin uygulanmasına yönelik kurumların oluşturulması talepleri yolsuzluk gibi siyasal ve yönetsel alanda ortaya çıkan krizler ile gündeme gelmiştir. Fakat bu gerekçelerle yükselen siyaset-ahlak/etik ilişkisine yönelik tartışmaların kökeni felsefi ve siyasi düşünce tarihine uzanmaktadır. Bu kapsamda makalede ilk olarak düşünce tarihindeki bu tartışmaların genel özellikleri açıklanmış, ahlak ve etik kavramları tanımlanmış, siyasal ahlak ve siyasal etik olguları arasındaki farklar tespit edilmiştir. Makalenin amacı, Türkiye’de siyasal partilerin siyaset-ahlak/etik ilişkisine yönelik yaklaşımlarını incelemektir. Bu ilişkinin anlaşılabilmesi için siyasal partilerin tüzük, program, teşkilat yapıları ve Türkiye Büyük Millet Meclisine sundukları kanun teklifleri çözümleme birimi olarak seçilmiştir. Çalışmada Türkiye’de siyaset-ahlak/etik ilişkisinin *kodlaştırma-yasallaştırma* boyutuyla ele alındığı, başta yolsuzluk olmak üzere siyasal yozlaşma olgusu çerçevesinde meselenin değerlendirildiği, konunun siyasal partiler arasındaki rekabetin bir parçası olduğu, etik kodların parti içi disiplinin sağlanmasında birer kurallar listesine dönüştüğü ve partilerin meclise sundukları kanun tekliflerine bu anlayışın yansıtıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Siyaset, Etik, Ahlak, Türkiye, Siyasal Parti.

## Political Morality/Ethics Discussions in Türkiye: A Study on The Approaches of Political Parties

Abstract

In Türkiye, the demands for the determination of ethical principles in politics and the establishment of institutions for the implementation of these principles have come to the agenda with crises that have emerged in the political and administrative fields such as corruption. However, the origin of the discussions on the politics-morality/ethics relationship that have risen with these reasons extends to the history of philosophical and political thought. In this context, the article first explains the general characteristics of these discussions in the history of thought, defines the concepts of morality and ethics, and identifies the differences between the concepts of political morality and political ethics. The article aims to evaluate the approaches of political parties in Türkiye to the politics-morality/ethics relationship. To understand this relationship, the statutes, programs, organizational structures of political parties, and the bills they submit to the Turkish Grand National Assembly have been selected as the unit of analysis. The study concluded that the politics-morality/ethics relationship in Turkey is addressed in terms of *codification-legalization*, the issue is evaluated within the framework of the phenomenon of political corruption, especially corruption, its subject is a part of the competition between political parties, ethical codes have become a list of rules in ensuring discipline within the party, and this understanding is reflected in the bills submitted by the parties to the parliament.

**Keywords:** Politics, Ethics, Morality, Türkiye, Political Party.

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri ABD, [k.akman@ankara.edu.tr](mailto:k.akman@ankara.edu.tr), <https://orcid.org/0009-0006-9719-3364>

**Atıf/Cite as:** Akman, K. (2024) Türkiye’de siyasal ahlak/etik tartışmaları: Siyasal partilerin yaklaşımları üzerine bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 165-188.

## GİRİŞ

Bu makalenin konusu Türkiye’de siyasal partilerin siyaset ve ahlak/etik ilişkisine yaklaşımıdır. Felsefi, hukuki ve ideolojik bir boyutu bulunan bu ilişkinin açıklanmasında öncelikle siyasal ahlak ve siyasal etik kavramı tanımlanmıştır. Çalışmanın temel varsayımı, etik ve ahlak kavramlarının birbirlerinden farklı olduğudur. Fakat alanyazındaki durumdan kaynaklı olarak, çalışma boyunca “ahlak/etik” şeklinde bir kullanım tercih edilmiştir.<sup>1</sup> Türkçe alanyazındaki birçok çalışmada siyaset ve ahlak/etik ilişkisi sorgulanmıştır (Bahadır ve Yılmaz, 2022; Bilge, 2012; Bulut, 2007; Dursun, 2005; Özmen, 2022; Yılmaz, 2022; Yüksel, 2010). Siyasal ahlâk/etik ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizini yapan Şimşek ve Nalbant (2023)’a göre bu çalışmalarda siyaset-ahlak/etik ilişkisi çoğunlukla felsefi düzlemde ele alınmamıştır.

Türkçe alanyazında Türkiye’deki siyasal partilerin ahlak/etik olgularına yaklaşımını inceleyen sınırlı sayıda çalışma vardır. Örneğin, Bulut (2007) Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) sunulan kanun tekliflerini hukuki boyutları ile incelemiş ve siyasi etik komisyonu üzerinde durmuştur. Demir ve Altınbaş-Umut (2023) ise Türkiye’de mecliste grubu bulunan siyasal partilerin etik karnelerini değerlendirmiştir. Söz konusu makalede siyasal partilerin 2015, 2018 ve 2023 yıllarındaki seçim beyannamelerinin içerik analizini yapan yazarlar, partilerin siyasal etik konusunu parti disiplinini koruma amaçlı kurulan etik kurullar ile ele aldığı sonucuna ulaşmıştır.

Bu makalede, siyaset-ahlak/etik ilişkisinin doğasına yönelik mevcut yaklaşımları tartışmaya açmak veya yeni bir yaklaşım önermek hedeflenmemiştir. Bu doğrultuda çalışmada siyaset ve ahlak/etik ilişkisine yönelik Aristoteles, Farabi, Machiavelli ve Weber gibi farklı düşünürlerin görüşleri temel hatları ile değerlendirilmiştir. Çalışmada asıl odaklanılan konu Türkiye’de siyasal partilerin ahlak ve etik olgularına yaklaşımıdır. Bu makalenin diğer çalışmalardan temel farkı, siyasal partilerin siyaset ve ahlak/etik konusuna yaklaşımını yalnızca kanun teklifleri üzerinden incelememesidir. Araştırmada kanun teklifleri ile birlikte partilerin program, tüzük ve teşkilat yapıları da kapsama alınmıştır. Çalışmanın temel sınırlılığı ise siyasal partilerin siyasal ahlak/etik yaklaşımının metinsel verilerden hareketle analiz edilmesidir. Dolayısıyla siyasal partilerin konu hakkındaki söylemleri çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

Makalede kamu ve özel sektörde oluşturulmuş etik ilkeler yerine siyasal partilerin ahlak/etik meselesine yaklaşımı iki çözümlene birimi üzerinden incelenmiştir. Bu birimlerden ilki siyasal partilerin sosyal, siyasal ve ekonomik alanlardaki amaçlarının ve eylem planlarının yer aldığı politika belgeleri (tüzük ve parti programı) ve örgütsel yapılarıdır. Bu belgeler ve yapılar hakkındaki bilgilere siyasal partilerin internet sitelerinden erişilmiştir. Türkiye’de siyasal ahlak/etik kanunlar ile düzenlenebilecek bir alan olarak değerlendirilmekte, konu yozlaşma ve yolsuzluk kapsamında siyasal partiler arasında rekabetin bir parçası olmaktadır. Bu nedenle çalışmanın ikinci çözümlene birimi siyasal partilerin ahlak/etik konusunda TBMM’ye verdikleri kanun teklifleridir. İkinci birimdeki bilgilere TBMM’nin kanun teklifleri veri tabanında tarama yapılarak erişilmiştir. Kanun teklifleri taraması TBMM’nin 20. yasama döneminden (8 Ocak 1996-25 Mart 1999) itibaren başlatılmıştır.

### 1. KAVRAMLAR ÜZERİNE: SİYASAL AHLAK VE SİYASAL ETİK

Etik ve ahlak kavramları etimolojik açıdan incelendiğinde ahlak, Arapçada *hulk* kelimesinin çoğulu olan *huy* anlamına gelmektedir. Bu bağlamda kavram töre, gelenek, görenek, alışkanlık gibi anlamları içermektedir. İngilizcede *moral* sözcüğü ile karşılanan ahlak ise Özalp’in tanımıyla

*“bir topluluğun belirli tarihsel süreç içerisinde oluşmuş geleneklerini, göreneklerini, alışkanlıklarını ve bunlardan türeyen norm ve değerlerini”* ifade etmektedir (Özalp, 2020, s. 6). Özlem kavramı *“belli bir tarihsel dönemde toplumun yaşamına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağı”* şeklinde tanımlamıştır (Özlem, 2004, s. 17). Farklı şekilde yapılan tanımlardan hareketle ahlaki kuralların kişiden kişiye veya toplumdaki topluma değiştiği görülmektedir. Bu değişim önemli olmakla birlikte geleneksel toplumlarda kişiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde iyi ve kötünün, doğrunun ve yanlışın ayırt edilmesinde ahlaki kuralların ağırlığı büyüktür (Tauscher, 2020). Kişilerin hareket alanını sınırlandıran bu kurallar ile hangi eylemlerin yapılıp yapılmaması gerektiği belirlenmektedir (Akıncı, 2013).

Tanımlanması noktasında ahlak ile karıştırılan kavram etikdir. Etik, insanın toplumsal bir varlık olarak üzerinde düşünülme başlamasında birlikte ortaya çıkmış köklü bir düşün alanıdır. Bu düşün felsefenin gelişimiyle mutluluk, iyilik gibi farklı kavramlarla birlikte kullanılarak ele alınmıştır (Övgün ve Tosun, 2018). Bir felsefe disiplini olarak etik, Sayan’ın ifadesiyle felsefesi bakış açısıyla eylem ve değerlendirmeye ilişkin sorunları düşünmenin bir yöntemi olmuştur (Sayan, 2020). Özalp etiği, *“ahlakı sorgulanan bir nesneye dönüştüren, yapılan her eylemi bilinçle ilişkiye soktuğu ölçüde öznelenen bir özneyi gerektiren”* bir kavram olarak tanımlamış, etiği düşünce ağacı ile özdeşleştirmiştir (Özalp, 2020, s.1). Bauman etiğin işlevlerini, bizim ötekilere karşı tavırlarımıza ve ötekilerin de bize karşı tavırlarına kılavuzluk etmek şeklinde açıklamıştır (Bauman, 2011). Diğer yandan etik, insanların birbirleriyle ilişkilerinde, yöneten-yönetilen ve insan-doğa ilişkilerinde benimsenmiş mevcut değerlerin sorgulanmasını ve yeni değerlerin oluşmasını sağlamıştır. Etik tüm bu işlevleri bir buyurma etkinliğine dönüşmeden sorular üreterek yerine getirmektedir.

Felsefi açıdan etik düşüncesinin kökenleri M.Ö. 5. ve 6. yüzyılda Hint ve Çin felsefelerine ve İlkçağ Yunan felsefesine kadar uzanmaktadır (Atayman, 2011). Fakat felsefi bir disiplin olarak etiğin düşünülmesi doğrusal bir şekilde ilerlememiştir. Yakın dönemde etiğin felsefeden kopuşunda 1960 ve 1970’li yıllarda etiğin yönetsel ve örgütlenmeye dair bir mesele olarak görülmesi etkili olmuştur. 1980’li yıllardan itibaren ise birçok işletmede etik ilkelere yönelik kodlar hazırlanmıştır (Akıncı, 2013). Bu dönemde etiğin felsefeden kopuşunda özellikle meslek etiği düşüncesi üzerinde durmak gerekmektedir. Çünkü Platon’dan itibaren etik ve yönetim arasında kurulan sıkı bağ, meslek etiği ile birlikte büyük bir aşınmaya uğramıştır (Övgün ve Tosun, 2018). Böylece meslek etiğinin ortaya çıkmasıyla etik, indirgemeci bir yaklaşımla davranış kodları üzerinden düşünülen bir alana dönüşmüştür (Sayan, 2020). Etiğin felsefeden kopuşuna yönelik meslek etiği ile yaşanan sürecin benzeri siyaset ve etik ilişkisinde de görülmektedir. Bu nedenle siyaset ve etik arasındaki ilişkiyi sadece iki olgu kapsamında değerlendirmek yerine geniş düzlemde etik düşüncesinin yaşadığı kırılmalar ile bağlantı kurarak incelemek gerekmektedir.

Etik düşüncesinin felsefi düzlemde değerlendirilmesinde yaşanan kopuşun yanında etik ve ahlak günümüzde git gide birbirleri yerine kullanılmaktadır. Kuçuradi (2003)’ye göre etik problemler, felsefenin başlangıcından itibaren filozofların ilgisini çekmiştir. Kuçuradi Evrensel İnsan Hakları Bildirgesini örnek vererek etik ilkelerin belgeler/kodlar halinde yazılı normlara dönüştürme çabalarının arttığını belirtmiştir. Fakat bu belgelerdeki normlar felsefi açıdan değerlendirilmemektedir. Bu doğrultuda Kuçuradi etik alanındaki iki gelişme üzerinde durmuştur. Bunlardan ilki bio-medikal etik ve basın etiği ile başlayan meslek etiklerinin moda haline gelmesidir. Böylece birçok meslek ve hizmet alanını ilgilendiren etik kodlar oluşturulmuştur. Etik ile ilgili bir diğer gelişme postmodernizmin relativist yaklaşımı karşısında

global etikler oluşturma girişimleridir. Kuçuradi'ye göre bu gelişmelerin temel amacı etik alanda normlar belirlemektir. Evrensel etik arayışında kişilerin sahip oldukları ideolojileri, dinleri, kültürleri aşan bu normlar, meslek etikleri oluşturma sürecinde üzerinde uzlaşmış normlar haline gelmektedir. Kuçuradi tüm bu norm arayışlarının normların epistemolojik özellikleri dikkate alınmadan ilerlediğini vurgulamıştır (Kuçuradi, 2003).

Etik alanında yaşanan gelişmeleri postmodern etik yaklaşımı çerçevesinde değerlendiren Bauman ise günümüzde etik olanın yerini estetiğin aldığını, etiğin çürümüş olduğunu ve modern kısıtlamalara dönüştüğünü savunmuştur. Ona göre her şeyi kapsayan birleştirici bir etik dayatmasına karşı çıkan postmodern etik yaklaşımın temel tezi; kusursuz, evrensel ve sarsılmaz temellere sahip etik kodun hiçbir zaman bulunamayacağıdır (Bauman, 2011). Bauman modern etiği kendinden önceki etik anlayışlardan ayıran en önemli özelliğinin etik kodların yasaya dönüşmesi olduğunu belirtmiştir. Bu durum etiğin baskıcı ve tektipleştirici hale gelmesini ile sonuçlanmıştır. Bauman postmodern etikle, etiği yapı bozumuna sokarak insanın el konulmuş olan ahlaki kapasitesinin geri alınabileceğini ve böylece yaşamın yeniden ahlaklaştırılabileceğini ileri sürmüştür (Tekin, 2020).

Ahlak ve etik arasındaki farklar belirlenirken alanyazında üç ölçütten hareket edilmektedir. Bunlardan ilki ahlakın eleştirel bir içeriğinin olmaması, etiğin ise ahlak üzerine düşünerek onu eleştiren ve sınıflandıran bir disiplin özelliği taşımasıdır (Özlem, 2004). Bu durumun temel nedeni ahlakın belirli bir bölgede, zamanda ve kültürde yaşayan topluluğun yüzyıllar içerisinde oluşturduğu kuralları ifade etmesine karşın, etiğin bu kurallara eleştirel yaklaşmasıdır (Tauscher, 2020). Dolayısıyla kişinin eylemde bulunurken içerisinde yer aldığı zamanın ve mekânın norm ve kurallarına göre hareket etmesi onu ahlaki bir sorumluluk ağı ile sarmakta, etik düşüncede bu ağ aşılıp eylemin öncesinde ve sonrasında bir sorgulama yapılmakta ve eylemin sonuçları üstlenilmektedir (Özalp, 2020). İki kavram arasında yapılan ayırmada kullanılan bir diğer ölçüt ise olan ve olması gereken üzerinedir. Karahanoğulları (2012) bu ölçütten hareketle etiğin olması gerekeni düşünmenin teorik alanına, ahlakın ise somut yaşantıdaki toplumsal pratiklere ve değer yargılarına karşılık geldiğini belirtmiştir. Etik ile ahlâk arasındaki farklar *evrensellik-görecelik* açısından da yapılmaktadır. Bu kapsamda, toplumdan topluma değer yargıları değiştiği için ahlakının da göreceli olduğu ileri sürülmektedir. Buna karşın etiğin evrensel değer ve ilkelerden oluştuğu için evrensel bir niteliğinin olduğu savunulmaktadır (Şimşek ve Nalbat, 2023). Sonuç olarak etik, ahlaki problemleri ve ahlaki yargıları inceleyen, felsefenin bir alt dalı olarak ahlak felsefesidir. Kişi eylemde bulunmadan önce eylemi hakkında "ahlaki mi?" sorusunu soruyorsa etik bir davranış gerçekleştirmektedir.

Tüm bu tartışmaların ardından siyasal etik ve siyasal ahlak kavramını tanımlamak mümkündür. "Siyasal etik nedir?" sorusuna bir cevap arandığında Güler (2015), siyasal etiğin çerçevesini, yöneten ve yönetilen ilişkisi bağlamında kurmakta, siyasal etiğin yönetilenlerden daha çok yönetenlerle ilgili olduğunu ifade etmektedir. Thompson (1992) ise siyasal etiğin insanlar arasındaki kişisel olmayan ilişkiler için standartlar belirleme ihtiyacından doğduğunu belirtmektedir. Kişisel etik ve siyasal etik arasındaki farkı da vurgulayan Thompson (1992), kişisel etikte yanlış olabilen bazı davranışların, siyasal etiğin ilkelerini ihlal edebileceğini de ifade etmektedir. Ayrıca siyasal etik yurttaşların devlete olan güvenini sağlamasının yanında kamu politikalarının da temelini oluşturmaktadır. Siyasal etiğin yüksek standartları, yurttaşlar tarafından seçilmiş milletvekillerinin meclisteki davranışlarını şekillendirmekte, halkın demokratik sistemlere ve bu sistemlerin işleyişine olan güvenini sağlamaya katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu yüksek etik standartları, kamu çıkarlarını özel kazançtan üstün tutan

bir kamu hizmeti kültürünün geliştirilmesine de yardımcı olmaktadır (Organization for Security and Co-operation in Europe [OSCE], 2022).

Siyasal ahlakın ne olduğuna yönelik birçok tanımlama yapılmıştır. Şenel'e göre siyasal ahlak, "siyasal farklılaşmayla ilgili yapıların, kurumların, rollerin, düşüncelerin ve eylemlerin; toplumsal yaşamın olanaklı, uyumlu, olumlu, verimli sürmesini sağlayacağı normlarıdır" (Şenel, 1993, s. 258). Akyüz ise siyasal ahlakı "kurumların, siyasal yapıların, rollerin, eylem ve düşüncelerin toplumsal hayatın uyumlu, olanaklı, verimli olumlu sürmesini sağlayacağı düşünülen normlar; devlet yönetiminde yöneten ve yönetilenlerin uymaları gereken ilkeler, kurallar ve yöntemlerin tümü" şeklinde tanımlamıştır (Akyüz, 2009, s. 98).

Netice itibarıyla siyasal ahlak ve siyasal etik kavramları farklı anlamlara karşılık gelmektedir. Siyasal ahlak, siyasetin zamanına ve mekânına uygun bir şekilde var olan normlara ve kurallara uygun davranışları sergilemektir. Siyasal etik ise olması gerekene uzanan bir yol olarak siyasal davranışın amaçlarını sorgulamaktır. Yani iki kavram arasındaki temel fark sorgulamak ve eleştirel olmak ekseninde şekillenmektedir. Siyaset felsefesi alanına ait olan siyasal etik, felsefi düşüncede birçok filozof tarafından ele alınmış, siyasete toplumsal bir amaç yüklenerek toplumun iyiliği ve mutluluğu çerçevesinde etik, siyaset ile birlikte düşünülmüştür. Siyasal ahlak ise bir topluma özgü değer, norm ve kurallara uygun siyaset anlayışını ifade etmekte, bir sorgulamadan ziyade uyum zemininde yükselmektedir.

## 2. SİYASET-AHLAK/ETİK İLİŞKİSİNE YAKLAŞIMLAR

Siyasi ve felsefi düşünce tarihinde siyaset-ahlak/etik arasındaki ilişkiye yönelik üç farklı yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlardan ilkinde, siyaset ve ahlak/etik kavramlarının birbirleriyle yakından ilgili kabul edilmiştir. Platon'dan Machiavelli'ye kadar geçen süreçte bu birliktelik devam etmiş, siyasal olarak güçlü olan yönetimi ele geçirerek yasallığın ve ahlakiliğin ölçütünü belirlemiştir. Siyaset-ahlak/etik ilişkisine dair ikinci yaklaşımın tezi, bu iki olguların doğaları gereği birbirleriyle uyumsuz olduğudur. Yaklaşımın savunucularına göre bu uyumsuzluğun kaynağı, siyasetin güç toplamaya çalışırken kendi görüşünden olmayan kişilerle de anlaşmak ve uzlaşmak zorunda olmasıdır. Fakat bu uzlaşmada etik ve ahlaki ilkeler engeller ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle iki kavram birbirlerine karşıdır (Özaltın, 2006). Üçüncü yaklaşımın temsilcileri, siyaset ve ahlak/etik arasındaki ilişkiyi kabul etmekle birlikte bu ilişkide bir hiyerarşinin bulunmadığını ileri sürmektedirler.

Antik Yunan'da en iyi sosyal düzenin aranmasında olgular ve değerler arasında sıkı bir bağ kurulmuş, etik ve siyaset ayrılmaz bir bütün olarak düşünülmüştür (Küçük, 2020). Örneğin idealist olarak adlandırılan Platon bireyden çok iyi düzenlenmiş bir toplumla ilgilenmiş, toplumu mutluluğa götüreceği olan yapının devlet olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle Platon'un etiği idealist bir özeliğe sahiptir (Atayman, 2011). Aristoteles *Nikomakhos'a Etik'te* siyaseti insanı mutluluğa ve iyiye ulaştıracak bir araç olarak tanımlamıştır (Aristoteles, 1997). *Politika'da* ise mutluluğa ancak devlet denilen kurumsal birliktelikte gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Aristo'ya göre devletin orta direği adalettir. Çünkü siyasal topluluğun temeli haktır. Hak, neyin adaletli neyin adaletsiz olduğuna karar verme aracıdır (Aristoteles, 1975).

Antik dönemde Platon ve Aristo tarafından bilgi ve düşünceye dayalı olarak kurulan siyaset-ahlak/etik ilişkisi Hristiyanlık ile birlikte inanca dayalı bir etiğe dönüşmüştür. Bu durum sonucunda Orta Çağ dini düşüncesinde bağımsız bir etik anlayışı gelişmemiştir. Diğer dini düşünce sistemlerinde de ahlaki ilkelere ve değerlere aykırı davranmak, Tanrı'nın emirlerine

karşı gelmek anlamı taşımıştır (Bilge, 2012). Aydınlanma dönemi ile birlikte tanrısal bir buyurmanın kapsamından çıkan etik, yeniden aklın alanına dâhil olmuştur. Modernlik öncesinde insan iradesini yadsıyan etik yerine modern düşünürler insanların kendi akılları ile bulabilecekleri, doğalarına uygun bir etik anlayışını savunmuş, siyasette metafizik unsurlar terk edilmiştir (Uçar, 2005). Bu dönemde ahlak, tasarlanması ve insan davranışına sokulması gereken bir şey olarak düşünülmüştür (Bauman, 2011). Modern dönemdeki bir diğer tartışma, ahlakın yöneldiği amacın bireyselliği ve toplumsallığıdır. Örneğin Kant, ahlakın ölçütünü bireye indirgenmiş, görev ahlakını geliştirmiş, ilk ve orta çağ düşünürlerinin ahlak felsefelerindeki gibi insanı, doğayı ya da Tanrı'yı merkeze alarak tanımlamamış, insanı akıldan ibaret görmüştür (Mertek, 2018). Durkheim ise toplumsal olgulardan hareket edilmesi gerektiğini düşünmüş, empirizmin bireyciliğini eleştirmiştir. Bu toplumcu ahlak anlayışında birey, toplumun bir üyesi olmaktan başka hiçbir anlama gelmemektedir (Tekin, 2020).

Antik Yunan'da olduğu gibi İslam düşünce geleneğinde de siyaset-ahlak/etik ilişkisi kurulmuştur. Ahlak, Arapçada *seciye*, *tabiat*, *huy* gibi anlamlarına gelirken, *hulk* veya *halk* kelimesinin çoğuludur. Halk genellikle insanın fiziki yapısı için *hulk* ise manevi yapısı için kullanılmaktadır. Ahlakta söz edebilmek için huyun yerleşmiş olması, düşünmeye ve zorlamaya gerek duymaksızın yerine getirilmesi ve davranışı seçme özgürlüğünün bulunması gerekmektedir. İslam düşüncesinde bu ilişkiyi sorgulayan ilk eser, İslam filozofu, *Tehzibü'l-Ahlak* yazarı İbn Miskeveyh'e aittir (Ocak, 2012). Fakat 870-950 yılları arasında yaşayan Farabi ile birlikte İslami yaklaşımın görüşü daha net bir şekilde ifade edilmiştir. Farabi, Platoncu-Aristotelesçi siyaset felsefesini, İslam düşüncesi ile bağdaştırmıştır. *İdeal Devlet* kitabında erdem üzerinde durmuş, erdemli şehir, toplum ve millet tanımları yapmıştır. Bu tanımlarda insanların mutluluğu elde etmek için birbirlerine yardım etmelerinden hareket etmiştir. Farabi'ye göre erdemli şehrin yöneticisi, rastgele bulunmuş herhangi bir insan olamaz. Bu nedenle erdemli şehrin yöneticisinin bazı nitelikleri vardır. Bu nitelikler arasında *doğruluğu ve doğru insanları sevmek, yalandan ve yalancidan nefret etmek, yönettikleri ve başkaları ile ilgili olarak insafli olmak* gibi birçok özellik yer almaktadır (Farabi, 2017). Farabi'nin erdemli yönetici gibi geliştirdiği bir diğer kavram faziletli yönetimdir. Farabi'ye göre bedenleri tedavi eden kişi doktor, nefisleri tedavi eden kişi ise devlet adamıdır. Faziletli yöneticiler kendisiyle şehirleri idare ettiği sanatındaki amacı ve maksadı şehir halkına gerçek mutluluğu sağlamaktır. Bu ise sultanlık maharetinin yegâne hedef ve amacıdır (Farabi, 1984).

Siyaset ve ahlak ilişkisini kuran İslami düşünürlerden bir diğeri 12. yüzyılda yaşamış Sicilyalı İbn Zafer'dir. Sicilyalı düşünür yöneticilere yol gösterme amacıyla yazdığı *Sülvânü'l-Mutâ'ffî Udvânî'l Etbâ'da*, istikrarlı ve adil bir sosyal düzeni geliştirecek yönetim usullerini belirlemeye çalışmaktadır. İbn Zafer, iktidarın sürekliliğine oldukça önem vermektedir. Bu nedenle de istikrarlı bir iktidar için yöneticilerin bazı özelliklere sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Yöneticilerin bu özelliklerini belirlerken bir yandan ahlaki ilkeleri esas almakta, diğer yandan hükümdarlar için stratejiler belirlemektedir. Hükümdarların mutlak gücünün ve sınırsız eylem yetkisinin nasıl kontrol edebileceğine yönelik çözümünü ise dini ve ahlaki kurallarda bulmaktadır (Dekmejian & Kechichian, 2009).

Siyasetin ahlaki/etik ilkelerle olan ilişkisinin kopmasında 1513 yılında Machiavelli'nin *Prens* eserinin yazması bir dönüm noktası olmuştur. Machiavelli *Prens*'te hükümdarların güçlerini kullanıp elde tutmalarına yönelik öneriler sunmuştur. Bu öneriler siyasetnameler ve nasihatnameler gibi ahlaki değerlere ve din temelli ilkelere dayalı değildir. Böylece Machiavelli düşüncesindeki Antik dönemdeki en iyi rejim ve en iyi yönetim arayışı devletin kendi varlığını



koruması çabasının gerisinde kalmıştır. Machiavelli yöneticilere güç dengesinde ayakta kalmanın yöntemlerini tarihsel örnekler ile birlikte açıklamıştır (Machiavelli, 1994). Siyaset-ahlak/etik ilişkisinin keskin biçimde ayrılmasına yönelik asıl önemli eşik ise pozitivist yaklaşımın gelişimidir. Olgu-değer farklılığı üzerine kurulu bu yaklaşım ahlaki, bilim dışı olarak görmektedir (Bilge, 2012). Pozitivizm ile birlikte nesnellik ilkesi öne çıkarılmış, siyasetin ahlak/etik ile birlikte düşünemeyeceğine yönelik tezler ileri sürülmüştür. Çünkü pozitivizme göre ahlak, iyi-kötü kavramları evrensel olmayan bir içeriğe sahiptir. Pozitivizm bu kavramları doğruluk değeri olmayan buyruklar olarak görmektedir (Gelmez, 2006). Siyasal teori ise olguları açıklayıcı nesnel bir girişimdir. Bu nedenle siyaset bir bilim olarak sorunların pratikte nasıl çözülebileceğine yönelik teknik bir faaliyet olarak kabul edilmiştir. Ahlak ise metafizik olduğu gerekçesi ile siyasetin ilgi alanından dışlanmıştır (Bayram, 2005).

Siyaset-ahlak/etik ilişkisine yönelik Liberal düşünce ekolüde de yaklaşımlar geliştirmiştir. Adam Smith'in yararcı liberalizmini, Turgot'un doğal hukuka dayalı liberalizmini, Milton Friedman'ın ve Bastiat'ın ultra-liberalizmi gibi liberalizm içerisinde farklı yaklaşımlarda etik ilkesinin ölçütleri çeşitlilik göstermektedir. Vergera bu ölçütlerin incelenmesinin ardından yasalarda ve kurumlarda reformlar yapmak için bu birbirinden farklı ölçütler yerine tek bir ölçüte ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşmıştır (Vergara, 2006). Friedman (2011) ise bir liberal bireyin kendi ahlaki sorunlarıyla kendisinin uğraşması gerektiğini savunmaktadır. Netice itibarıyla liberal düşüncede etik, bir ölçüt olarak kabul edilmiş, devletin sınırının belirlenmesi, kurumların ve yasaların değerlendirilmesi önemsenmiştir.

Weber (2006), *Meslek Olarak Siyaset* kitabında, *siyaset, kendisine özgü amaçlardan bağımsız olarak, yaşamın sürdürülmesiyle ilgili genel etkinlik içinde ne gibi bir görev üstlenebilir? Yani dayandığı ahlaksal temel nedir?* şeklinde sorular yönelmiştir. Weber bu alanda farklı görüşlerin bulunduğunu ve bunlardan birini seçmek gerektiğini belirtmiştir. Weber'e göre ahlak, duruma göre istenildiği zaman durdurulup binilebilecek ya da inilebilecek *kiralık araba* değildir. Siyaset ise rastlantısal bir biçimde yapılabileceği gibi meslek olarak da gerçekleştirilebilir. Weber siyaset yapmanın siyaseti sürekli bir kazanç kaynağı olarak görmek ve siyaset için yaşamak şeklinde iki farklı biçimi olduğunu vurgulamıştır. Ahlaka göre yönlendirilmiş her etkinliğin sorumluluk ahlakına ya da inanç ahlakına bağlı olduğunu savunmuştur (Weber, 2006). Bu iki etik türü, birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir. Siyasetçileri ilgilendiren etik türü ise sorumluluk etiğidir. Nitekim siyasal etiğe karşılık gelen sorumluluk etiğidir. Weber'e göre bir politikacı meslek olarak siyaseti seçmesinden dolayı etiğe dayalı olan birtakım nitelikleri ve özellikleri üzerinde toplamalıdır (Yılmaz ve Doğan, 2013).

Siyaset-ahlak/etik ilişkisine yönelik geliştirilen üçüncü yaklaşım, siyaset ve ahlak/etik arasında bir ilişkinin olduğunu kabul etmekle birlikte, iki olgu arasında öncelik-sonralık ilişkisinin kurulamayacağı düşüncesine dayanır. Büyükdüvenci'ye göre etik ve siyaset birbiriyle ilişkili olmakla birlikte biri diğerine indirgenemez (Büyükdüvenci, 2006). Benzer şekilde Karahanoğulları (2012) da etiğin ve siyasetin bir öncelik ilişkisi içinde düşünülmemesi gerektiğini vurgulayarak bu indirgemeci yaklaşımın terk edilmesini gerektiği belirtmektedir. Bayram (2005) ise siyasetin etik değerleri bulunmadığı görüşüne karşı çıkarken, siyasal eylemlerin genel kabul gören etik ilkelerle uyumlu olmaması durumunun siyasal eylemlerin etik dışılığını göstermediğini savunmaktadır. Badiou etiğin ve siyasetin birbirini önceliklemediğini, aynı anda türetilen kavramlar olduğunu ileri sürmektedir. Badiou'nun kuramı, etik ve siyaset arasında bir hiyerarşik ilişki inşa etmeyi hedeflememektedir. Ona göre siyaset ve etik kavramları insanın değerleriyle doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca, Badiou günümüzün etik anlayışının bazı sorunlar barındırdığı

savunmaktadır. Bu sorunlardan ilki, etik kavramına yüklenen çok anlamlılığın, kavramın içeriğini bulandırmasıdır. İkinci sorun ise etiğin neoliberal iktidar yapılanmalarıyla bir suç ortaklığına girmesidir. Batı kapitalizminin ve parlamenter demokrasinin evrensel bir model olarak dayatılmasının bir parçası olarak siyaset ve etik anlayışı sermayenin zor gücüne hizmet etiğini ve etiğin kurumların kendi otoritelerini sağlama aracı olarak tasarlandığını savunmaktadır (Kocaman, 2016).

Günümüzde etik konusu siyasal kurumlarda ikili ilişkilerin ön plana çıkması ve karar vericilerin yetkilerini kurallar temelinde kullanmaması durumunda ortaya çıkan siyasal yozlaşma ile birlikte ele alınmaktadır (Güler, 2015). Bu gelişmelerin sonucunda siyasal etik, siyasetçilerin etik olmayan davranışlardan sakınmaları veya siyasi yolsuzluklarla mücadelenin bir aracına dönmüştür (Yılmaz ve Doğan, 2013). Ayrıca siyasette çıkar çatışmalarının artması ve özelleştirme uygulamalarının yaygınlaşması ile birlikte yalnızca devlet yönetimi içerisinde düşünülen etik ilkeler dairesine özel sektör kuruluşları da katılmıştır (Yüksel, 2010). Böylece günümüzde etik gerek kamu gerekse de özel sektörde personelin/çalışanın uyması gereken birer davranış kuralları olarak görülmektedir. Bu kurallar kamu personeli statüsünün kazanılması veya bir şirkette işe başlanması durumunda *kamu görevlileri etik sözleşmesi* veya *çalışan etik kuralları* sözleşmesi gibi farklı adlarda sözleşmeler imzalanmasını beraberinde getirmiştir. Bu durum, etiğin düşünsel boyutundan, iş ilişkisinde bir sözleşme boyutuna geçişini göstermesi açısından önemlidir. Meslek etiği ile doğrudan ilişkili olan bu konu, her ne kadar çalışmanın merkezinde yer almasa da siyasal-ahlak/etik alanında görünen değişim sürecine paralellik göstermesi açısından dikkat çekicidir.

Etik ilkelere ilişkin sözleşmelerin imzalanması, siyasal partilerde etik ilkeler beyannameleri/yönetmeliği gibi belgelerle karşılık bulmaktadır. Diğer yandan siyasal partiler arasında da seçimler öncesinde bu tip metinler imzalanmaktadır. Bu duruma Kırgızistan'da 2010 seçimleri öncesinde OSCE'nin de desteklediği ve 26 siyasal partinin temsilcileri tarafından imzalanan "*Code of Ethical Conduct of Political Parties in Elections in the Kyrgyz Republic*" başlıklı Davranış Kuralları örnek olarak verilebilir. Davranış Kuralları, 10 Ekim seçimleri öncesindeki partilerin davranışlarına yön veren ilkeleri özetlemektedir. Bu metinde, siyasal etik konusu sadece seçimler ile sınırlı değerlendirilmemiştir. Metinde seçim komisyonu üyeleri, seçmenler, seçim etkinlikleri, medya ve gazeteciler için davranış kuralları oluşturulmuştur. Bu kurallar seçim sonrasını da kapsamış, taraflarla ilgili davranış kuralları başlıklarında etik kodlar oluşturulmuştur. Bu kodlar arasında vatandaşların özgür iradesine ve düşüncelerini ifade etme haklarına müdahale edilmemesi, seçmenlere karşı dürüst ve açık olunması, seçim kampanyasında diğer partilerin hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesi, kitlesel toplantılara katılan kişilerin, başka bir kişiye veya bir gruba karşı herhangi bir biçimde şiddeti kışkırtan, tehdit eden veya teşvik eden konuşmalar yapmasının yasaklanması, seçimin sonucunun kabul edilmesi, ifade ve basın özgürlüğüne saygı gösterilmesi, rakiplerle yaşanan bir anlaşmazlıkta yasa dışı, ahlaka aykırı ve olumsuz tanıtım yapılmaması, bilerek yanlış beyanda bulunulması yer almıştır (OSCE, 2010).

### 3. TÜRKİYE'DE SİYASAL AHLAK/ETİK TARTIŞMALARI

Siyaset-ahlak/etik ilişkisi günümüzde yasalastırma, kodlaştırma veya sözleşmeye bağlama üzerinden kurulmaktadır. Türkiye'de siyaset-ahlak/etik ilişkisi genellikle *yönetmelikler* ve *kötü yönetim* gibi olgular çerçevesinde değerlendirilmektedir. Böylece siyasetçiler arasında siyasal yozlaşma ve özellikle yolsuzluk konusu gündeme gelmektedir. Yolsuzluk olaylarının merkezinde ise davranış kurallarını kodlamaya odaklanılmaktadır (Öztürk, 2004). Aynı zamanda

geleneksel değerlere ve normlara atıf yapılmakta, bu alanda çoğu zaman dini ve kültürel söylemler kullanılmaktadır. Siyasal yozlaşma tartışmalarının siyasette yaşanan sorunları vurgulaması kadar ideolojik bir arka planı da mevcuttur. Özellikle neoliberal politikalar ile birlikte, devletin küçültülmesi taleplerinde kamunun ve kamu yöneticilerinin yozlaşmanın temel kaynağı olduğu vurgusu yapılmakta, politikaların belirlenmesinde bu vurgu etkili olmaktadır.

Kamu yönetiminde etik ilkelere yönelik arayışın temelinde siyasal yozlaşma olgusu bulunmaktadır. Yönetimsel etik kavramı ile kamu yöneticilerinin karşılaştıkları çıkar çatışmalarının çözümünde onlara yardımcı olacak ilkeler belirlenmektedir. Yönetimde etiği gündeme getiren esas unsur ise siyasal ve yönetimsel yozlaşma ve yolsuzluktur. Yozlaşma, yönetimsel ve siyasal alanda görülebilmektedir. Kamu gücünün siyasal yönetim tarafından politika yapım sürecinde çıkar gözetilerek kullanılması siyasal yozlaşma, kamu yönetimi tarafından yönetimsel işlevlerde bireysel faydaların öncelenmesi ise yönetimsel yozlaşma olarak tanımlanmaktadır (Çevikbaş, 2006). Devletin görevlerinin artması aşırı merkezîyetçilik, gizlilik gibi faktörler siyasal ve yönetimsel yozlaşmanın nedenleri arasında sayılmaktadır. Siyasal yozlaşma, yasalara aykırı bir şekilde ortaya çıktığında hukuki yaptırımlar gündeme gelmekte yurttaşlar tarafından ahlaki açıdan yargılamalar yapılmakta, bu durum siyasi tercihler üzerinde etki yaratmaktadır (Bulut, 2007).

Siyasal ve yönetimsel yozlaşmanın görünüşleri toplumdan topluma değişse de genel olarak *adam kayırmacılık, nepotizm, hemşehricilik, siyasal patronaj, hediyeye alma* gibi farklı şekilleri bulunmaktadır. Yönetimsel ve siyasal yozlaşmanın siyasal partiler, çıkar ve baskı grupları, seçmenler gibi birçok farklı tarafı bulunmadır. Bu gelişmeler sonrasında yönetenlere karşı güven kaybı, kamu hizmetlerinin niteliğinde bozulma, demokrasi anlayışının ve etik değerlerin aşınması, kamu kaynaklarının israfı gibi birçok yeni sorun ortaya çıkmaktadır. Uzun yıllar boyunca siyasal yozlaşma az gelişmiş ülkeleri ilgilendiren bir konu olarak kabul edilmiştir. 1970'li yıllardan itibaren ise gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan skandallar sonrası konu küresel bir nitelik kazanmış, siyasete kaybedilen güveni yeniden kazanabilmek için 1980 sonrası kamu yönetiminde ve siyasette etik ilkelerin belirlenmesi için kurumlar oluşturulmuştur. Eryılmaz (2008)'e göre etiğe yönelik ilginin yalnızca yozlaşma ve yolsuzluklar ortaya çıktığında artması doğru değildir. Tam tersi bu etik ilkeler yozlaşmaya giden yolları önlemeli ve farkındalığın oluşarak, siyasal ve yönetimsel sistemin düzgün işlenmesini sağlamalıdır.

Siyasal yozlaşma konusu gündeme geldiğinde genellikle yolsuzluğa vurgu yapılmaktadır. Yolsuzluk siyasal faaliyetlere ait kamu gücünün, siyasal yönetim sürecinde menfaat gözetilerek yasal düzenlemelere aykırı biçimde kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 2009). Çulpan (1980) irtikâp, rüşvet, zimmet gibi dürüstlük ve ahlak kurallarına aykırı davranışların tümünün yolsuzluk içerisine dâhil olduğunu belirtmiştir. Yolsuzluk olarak tanımlanan süreç büyük ölçüde kamu gücünün kullanımına bağlı olarak kurumsallaşmış bir iktidar yapısından kaynaklanmaktadır. Şaylan (1995), yolsuzluğu bir kişinin sahip olduğu karar verme gücünün kendine ya da bir başkasına özel çıkar sağlayacak biçimde kullanması olarak tanımlamıştır. 1980 sonlarında başta Türkiye olmak üzere pek çok ülkenin siyasal gündeminde siyasetçilerin ve kamu yöneticilerinin yolsuzlukları yer almıştır (Şaylan, 1995). Gelişmiş ülkelere oranla az gelişmiş ülkelerde yönetimsel yolsuzluğun daha büyük bir sorun olduğu iddiaları bulunmakta birlikte yolsuzluk tartışmaları daha çok skandallar üzerinden yürütülmedir (Sayan ve Kışlalı, 2004).

Yolsuzluk, devlette dönüşüm ve kamu yönetiminde reformun önemli gerekçelerinden biridir. Nitekim bu noktada yeni sağ düşüncesi yolsuzluğun kaynağını devletin sosyo-ekonomik yaşama müdahalesi olarak görmüş, toplumsal yaşamın her yönünün pazar mekanizmasına bırakılmasıyla birlikte minimal devlet modelinde yolsuzluğu azalacağı savunulmuştur (Şaylan,

1995, s. 5). Ülkelerin yolsuzluk meselesindeki durumunu takip etmek için küresel düzeyde de örgütler oluşturulmuştur. Bu kapsamdaki küresel örgütler arasında en önemlisi, Avrupa Konseyi'nin 1999'da kurduğu Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu'dur (Group of States Against Corruption-GRECO). GRECO'nun amacı, Avrupa Konseyi yolsuzlukla mücadele standartlarına uyumlarını izleyerek üyelerinin yolsuzlukla mücadele kapasitelerini geliştirmektir. Türkiye, 1 Ocak 2004 tarihinden beri GRECO'nun üyesidir<sup>2</sup> (Group of States against Corruption [GROCE], 2022)

Ulusal ve uluslararası kuruluşların siyasal ve yönetsel yozlaşmaya karşı gerçekleştirdiği bu adımlar önemli olmakla birlikte etik bir kamu yönetiminin kurulması sadece yozlaşmayı önleyici mevzuatın hazırlanması ve kurumların oluşturulması ile sınırlı bir mesele değildir. Konunun daha geniş felsefi ve siyasi düzlemlerde ele alınması gerekmektedir (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005). Çünkü siyasal ahlak/etik konusu toplum ve siyasetçi arasından oluşan ilişkiyi kapsamaktadır. Bu ilişki insani, sosyal, kültürel, ahlaki ve duygusal boyutları içermektedir. Bu nedenle siyasette etik değerler, normlara ve kurallara indirgenemez (Yüksel, 2010).

### 3.1. Siyasal Partilerin Siyasal Ahlak/Etik Yaklaşımı: Tüzük, Program ve Parti İçi Örgütler

Türkiye'de siyasal partilerin siyasal ahlak/etik anlayışlarının analiz edilmesi için mevcut siyasal partiler arasında *Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)*, *Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)*, *Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)*, *İYİ Parti*, *Halkların Demokrasisi Partisi (HDP)*, *Gelecek Partisi*, *Demokrasi ve Atılım Partisi (DEVA)* ve *Memleket Partisi* seçilmiştir.<sup>3</sup> Partilerin kurumsal sitelerinden elde edilen veriler kapsamında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

AK Parti Tüzüğü'nde 5 asil ve 2 yedek üyeden oluşan *Siyasi Erdem ve Etik Kurulu*'nun oluşturulacağı belirtilmiştir. Bu kurulun görevleri arasında parti üyelerinin partinin kurucu değerlerine ve ilkelerine uyumu için çalışmalar yapmak, bu değer ve ilkelere aykırı davranışlarda bulunan üyeleri parti içi mercilere bildirmek gibi partinin kadroları ile ilişkilerini düzenlemeye yönelik maddeler yer almaktadır. Parti programında kamu yönetimi başlığında yolsuzlukla mücadele alt başlık olarak yer almış, bu kapsamda uygulamaya geçirilecek eylemler belirlenmiştir. Siyasi ilkeler kısmında etik ile ilgili herhangi bir tespit bulunmamaktadır (Adalet ve Kalkınma Partisi, 2019). Ayrıca AK Parti tarafından hakaret ve nefret söylemi barındırmayan bir dil ve üslup kullanılması, diğer kullanıcıların özgürlük alanlarını kısıtlayacak, saldırgan tutumlar içeren paylaşımlardan kaçınılması, kullanıcıların kişilik ve görüşlerine saygılı olunması gibi 12 kuraldan oluşan Sosyal Medya Etik Kuralları oluşturulmuştur (Anadolu Ajansı, 2020).

CHP'de siyasal ahlak/etik meselesi iki açıdan gündeme gemektedir. Bunlardan ilki siyasal rekabetin bir parçası olarak yolsuzluk bağlamında etik kuralların ihlal edildiğine yönelik muhalefet yapmaktır. Diğeri ise partiden ayrılan milletvekillerinin davranışlarını etik dışı olarak değerlendirmektir. CHP Parti Tüzüğü'nde parti örgütünün ve partililerin, tüzük ve programda belirlenen ilkeler, amaçlar ve politikalar doğrultusunda görev yapmalarını sağlamak amacıyla etik kurallar belirlemek üzere genel merkezde bir Etik Kurul oluşturulacağı yer almaktadır (Cumhuriyet Halk Partisi, 2018). Parti programında siyasi ahlak/etik yasası çıkarılması, milletvekillerinin yapamayacakları işlerin belirlenmesi, TBMM Etik Kurulu oluşturulması, milletvekillerinin milletvekilliği dışındaki tüm iş ilişkilerini beyan etmeleri, bir siyasi partiden başka bir siyasi partiye geçişte doğrudan veya dolaylı olarak çıkar sağlayan milletvekillerinin TBMM üyeliğinden düşürülmesi gibi birçok hedef sıralanmıştır (Cumhuriyet Halk Partisi, 2008). Ayrıca 2022 yılında Siyasi Ahlak Yasası kamuoyu ile paylaşılmıştır. Broşür tarzında paylaşılan bu yasa, parti içi üyelikten ziyade yolsuzluk teması üzerinde durulmuştur. Çıkarılacak yasa ile

birlikte TBMM ve yerel meclislerde seçilenlerin veya siyasi görevlere atananlara uyacakları siyasi ahlak kurallarının tanımlanması amaçlanmıştır. Siyasi Ahlak Yasasının uygulanmasının takip edecek, şikayetleri inceleyecek Siyasi Ahlak Dairesinin ve siyasi ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunanlara gerekli cezaları verecek Siyasi Ahlak Kurulunun oluşturulması planlanmıştır (Cumhuriyet Halk Partisi, 2022).

MHP'nin Parti Tüzüğü'ne göre genel başkan kararıyla *Siyasi Etik Kurulu* oluşturulabilmektedir. Tüzüğün 59. maddesinde düzenlenen Siyasi Etik Kurulunun görevleri arasında teşkilat görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken davranış ilkelerini belirlemek, teşkilatlarda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak yer almaktadır (Milliyetçi Hareket Partisi, 2009a). Bu kurulun çalışma usul ve esaslarını düzenlemek için 2022 yılında *Siyasi Etik Kurulu Yönetmeliği* yayımlanmıştır. Yönetmelik incelendiğinde, "Milliyetçi Hareket Partili Olma Bilinci Hakkında Temel İlkeler" başlığında olduğu gibi etik meselesinin büyük ölçüde parti üyeliğine ilişkin davranış kuralları olarak değerlendirildiği görülmektedir. Yönetmeliğin amaçları arasında Milliyetçi Hareket Partisi teşkilatlarının siyasi etik kültürünü güçlendirmek ve parti üyelerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek yer almaktadır (Milliyetçi Hareket Partisi, 2022). Parti programında ise konuya ilişkin görüş "*siyaset kurumunun faaliyetlerinin ahlaki temellerini oluşturacak, siyasal partilerin ve yönetim kadrolarının her kademedeki faaliyetlerini etik esaslara bağlayacak siyasi ahlaka ilişkin düzenleme yapılmasının gerekliliğini savunmaktayız*" ifadeleriyle açıklanmıştır (Milliyetçi Hareket Partisi, 2009b, s. 42).

İYİ Parti Tüzüğü'nde parti içi demokrasiyi hayata geçirmek, teşkilatlarda görev alanların uymaları gereken siyasi etik ilkelerini belirlemek, parti içi demokrasiye ve siyasi etiğe aykırı davranışları hakkındaki şikâyet ve başvuruları incelemek ve karara bağlamak üzere *Parti İçi Demokrasi ve Siyasi Etik Yüksek Kurulu* oluşturmasına karar verilmiştir. Ayrıca partinin amaç ve ilkeleri bölümünde siyaseti ahlak kuralları çevresinde yapacakları hedeflenmiştir (İYİ Parti, 2017a). Parti programının "hedeflerimiz" bölümünde ise partinin iktidara gelmesi halinde bir yıl içinde Siyasi Ahlak Yasası'nın çıkarılacağı belirtilmiştir (İYİ Parti, 2017b).

HDP'nin tüzük ve programında siyasal ahlaka/etiğe dair herhangi bir ifade bulunmamaktadır (Halkların Demokratik Partisi, 2014).

Gelecek Partisi Tüzüğü'nde diğer partilerden farklı olarak teşkilatta yer alan hısımlık hâllerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca etik kurullarının sadece genel merkez bünyesinde değil, il teşkilatlarında da kurulması öngörülmüştür. Diğer parti tüzüklerine benzer şekilde parti içi disiplinin sağlanmasında da etik kuruluna görev verilmiştir (Gelecek Partisi, 2021). Parti programında siyasal etik ile ilgili uluslararası düzeyde çalışan GRECO ve AB gibi kuruluşların çalışmalarının referans olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu iki belgenin yanında temel ilkeler, muhalefet genel kuralları, parti içi davranış ilkeleri yönetmeliği çıkarılmıştır (Gelecek Partisi, 2019).

DEVA Partisi Tüzüğü'nde partinin tüm üyelerinin etik ilkelere uygun davranmak zorunluluğu vurgulanmıştır (Deva Partisi, 2023). Parti programında ise GRECO'nun tavsiye kararları ile tam uyumlu bir siyasi etik yasasının hayata geçirilmesini hedeflenmiştir. Etik İlkeler Yönetmeliği'nde çıkar çatışmasından kaçınma, hediye alma, tutumluluk, şeffaflık ve tarafsızlığa yer verilmiştir (Deva Partisi, 2020).

Memleket Partisi Tüzüğü'nün "ilkeler" bölümünün 4.maddesinde "*siyasal etik*" başlığına yer verilmiştir. Siyasal etik, hem parti üyelerinin partinin tüzük ve programında yer alan ilkelere

ve amaçlara uygun hareket etmesini hem de siyasi görevlerin kişisel çıkarları gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanılmamasını içermiştir. Parti organları arasında parti meclisine ve merkez yönetim kuruluna tavsiye niteliğinde karar veren 7 üyeden oluşan Siyasi Etik Kurulu kurulmuştur (Memleket Partisi, 2021a). Parti programında ise hukuk kurallarının düzenlemediği alanlarda etik kültür ve etik kurallarının inşa edilmesi, Kamu Görevlileri Etik Kurulunu bağımsız, özerk ve güçlü bir kurul haline getirip, mevzuatını yeniden düzenlenmesi hedefleri yer almaktadır (Memleket Partisi,2021b).

Siyasal partilerin parti örgütlenmelerinde farklı isimler ile karşımıza çıkan etik kurulu, parti içi üyelerinin davranışlarına ve parti disiplinine odaklanırken, siyasi davranışları ahlak/etik çerçevesinde değerlendirmeyi öngörmektedir. Partilerin tüzük ve programlarında etik ve ahlak vurgusu yapılmakta, iktidara gelinmesi hâlinde siyasi ahlak/etik konusunu yasalastırmak hedeflenmektedir. Parti tüzük ve programlarında yapılan taramanın sonucunda Türkiye’de siyasi partilerin ahlak/etik meselesine bakışının kanun düzenlemelerine sıkıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle araştırma sorunu çözümü birimi olarak kanun tekliflerini de ele almak gerekmektedir.

### 3.2. Siyasal Partilerin Siyasal Ahlak/Etik Yaklaşımı: Kanun Teklifleri

Siyasal partilerin farklı isimlerde verdiği kanun tekliflerinde etik ve ahlak kavramları tercih edilmiştir. Türkiye’de siyasi etik komisyonu kurulması hakkında erişilen ilk kanun teklifi, 1997 yılına (20. yasama dönemi) aittir. Bu teklifin ilk imza sahipleri, Anavatan Partisi (ANAP) Kütahya Milletvekili Mustafa Kalemli ve ANAP İstanbul Milletvekili Bülent Akarcalı’dır. Teklif, *Siyasi Ahlak Komisyonu Kanun Teklifi* adını taşımaktadır. Teklifte, TBMM İç Tüzüğüne aykırı olduğunun farkında olunması rağmen dünyadaki uygulamalara da paralel olduğu ileri sürülerek kurulacak olan komisyona siyasi partilerin eşit oranda üye vermesi önerilmiştir. Bu durumun nedeni siyasi ahlak konusunun yasama faaliyetinin kapsamı dışında kaldığı, tarafsızlığın ve eşit temsilin esas alınması gereken bir konu olduğunun düşünülmesidir. Komisyonun temel görevi ise TBMM üyeleriyle dışarıdan atanan bakanların görevleri ile ilgili siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda uymaları gereken kuralların oluşturulması olarak belirlenmiştir. Ayrıca teklifte bakanların kâr amaçlı tüm şirketlerini kayyuma devretmesi, TBMM üyelerinin görev alamayacakları yerlerin belirlenmesi, mal beyanının kapsamı, TBMM üyelerinin doğrudan ve aracı ile hediye kabul edememesi ve ahlaki yönetim ilkelerine yer verilmiştir. Fakat bu teklif yasama dönemi içerisinde kabul edilmemiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi [TBMM], 1999).

21. yasama döneminde ilk imza sahibinin yine Akarcalı olduğu ve farklı partilerden 33 milletvekilinin imzaladığı *Siyasi Koruma ve Ahlak Komisyonu Kanunu Teklifi* TBMM’ye sunulmuştur. Teklifte bu komisyonun parlamento ile kamuoyu arasında bir köprü kuracağı, milletvekili, bakan ve siyasetçiyi olumsuz, yanlı ve haksız ithamlardan koruyarak yasama ve yürütme faaliyetlerinin daha gereğini gibi yerine getirileceği vurgulanmıştır. Böylece bu komisyon iki işlevi birden üstlenmiştir. Bu işlevlerden biri milletvekilleri ve hükümet üyelerine yönelik yapılan iftira ve ithamları res’en ya da istek üzerine incelemek ve sonucunu açıklamaktır. Diğeri ise milletvekilleri ile dışarıdan atanan bakanların yetkileri dışında devleti bağlayıcı yorumlar ve vaatlerde bulunmaması, kamu imkânlarını özel amaçlarla kullanmaması ve vatandaş olarak yükümlülüklerini iyi niyetle yerine getirmesi gibi ahlaki yönetim ilkeleri belirlenmiştir (TBMM, 2001).

22. yasama döneminde siyasi etik konusu, 2001’in eylül ayında 57. hükümet döneminde yaşanan yolsuzluk iddiaları üzerine tekrar gündeme gelmiştir. CHP İstanbul Milletvekili Algan

Hacaloğlu'nun ilk imza sahibi olduğu *TBMM Etik Komisyonunun Kurulmasına İlişkin Yasa (Siyasi Ahlak Yasası) Teklifi* 24.12.2002 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur. Benzer şekilde Adalet ve Kalkınma Partisi tarafından 19.01.2007 tarihinde *Siyasi Etik Komisyonu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi* verilmiştir. Teklifte, TBMM'de Siyasi Etik Komisyonu kurulması ve mal bildiriminde gizliliğin kaldırılmasını amaçlanmıştır. Teklifte etik davranış kuralları ile kanunlar arasında yakın bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu durum "*kanunların kimi zaman düzenlemekte yetersiz kaldığı öznel durumlar etik davranış kurallarıyla düzenlenmekte, belli bir statüye tabi olanların nasıl davranmaları gerektiği yönünde kurallar konulmakta ve böylece bu kurallara uyulması sağlanmaktadır*" şeklinde açıklanmıştır. Bu teklifin dürüst yönetim ve açık toplum ortamı yaratmanın ilk adımı olacağı, Batı demokrasilerinde geçerli olan siyaset etiği anlayışının Türkiye'de de temiz siyasetin kökleşmesini sağlayacağı savunulmuştur. Teklifte farklı ülke örnekleriyle birlikte özellikle milletvekillerinin ticari işlerinin sınırına odaklanılmıştır (TBMM, 2007).

26. yasama döneminde CHP tarafından TBMM birçok farklı siyasal ahlak/etik konulu kanun teklifi verilmiştir. TBMM'ye 06.09.2016 tarihinde İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal tarafından *Siyasi Etik Komisyonu Kurulmasına Dair Kanun Teklifi* ve 19.06.2017 tarihinde İstanbul Milletvekili Gürsel Tekin ve Mahmut Tanal tarafından *Siyasi Etik Komisyonu Kurulmasına Dair Kanun Teklifi* sunulmuştur. Bu kanunun amacı TBMM üyelerinin görevlerine ilişkin bağdaşmayan işlerin belirlenmesidir. Kanun teklifinde siyasi etik kurulu ve komisyonu olmak üzere iki yapının oluşturulması önerilmiştir. Siyasal partilerin siyasi etik kurullarını oluşturması da teklifte yer almıştır. Siyasal partilerin etik kurullarından seçilecek üyeler ile de Siyasi Etik Komisyonu'nun oluşturulması öngörülmüş, milletvekillerine tahsis edilen kamu imkânlarını ve bunların kullanım alanlarını, çıkar çatışması oluşturan veya oluşturması muhtemel durumlarında beyan yükümlülüğü getirilmiştir.

20.02.2017 tarihinde ise CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu'nun ve 132 milletvekilinin imzaladığı *Siyasi Ahlaksızlıkla Mücadele ve Etik Kanunu Teklifi* meclise sunulmuştur. Bu teklifin gerekçesinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görevleri arasında TBMM üyelerinin, Cumhurbaşkanı ve Cumhurbaşkanı yardımcılarının bulunmamasının bir boşluk ortaya çıkardığı belirtilmiş; kayırmacılık, yolsuzluk gibi olayların ortadan kaldırılmasında ceza düzenlemeleri yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Siyasi Etik Kanunu'nun çıkarılmasının uluslararası kuruluşlardan tarafından talep edildiği de belirtilerek teklif gerekçelendirilmiştir. Etik değerler ve demokrasi vurgusu yapılmış, Siyasi Etik Kurulunun kurulması önerilmiştir. Siyasi etik kurallarının uyulmamasına karşı uyarı, kınama, heyetlerde temsil edilememe yaptırımları öngörülmüştür (TBMM, 2017).

Siyasal etik ve ahlak konusunda verilen bir diğer kanun önerisi Halkların Demokrasi Partisi'ne aittir.<sup>4</sup> *Şeffaflık ve Siyasi Etik Kanunu* adı taşıyan bu önerinin gerekçesinde etik ilkelerin siyasetten önce geldiği belirtilmiş; Avrupa ülkelerinde siyasi etik düzenlemelerinin olduğu vurgulanmıştır. Türkiye'de siyasi etiğinin oluşturulması, ülkenin temel sorunları arasında yer alan insan hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınmasına da katkı sunacağını ileri sürülmüştür. Öneride siyasi etiğin kapsamında, rüşvet, yolsuzlukla mücadele, siyasetin finansmanı ve şeffaflık kavramıyla ilgili olarak mevzuatta dağınık şekilde yer alan hükümlerin tek ve kapsamlı bir metinde düzenlenmesi, hediye alma yasağı, çıkar çatışması oluşturan durumlar, mal beyan yükümlülüğü, tahsis edilen kamu imkânlarının kişisel amaçlar için kullanılmaması gibi konuların düzenlenmesi gibi birçok madde sıralanmıştır. Öneride şeffaflık konusu ön plana çıkarılmış, aynı



zamanda yetkililerin kamu kaynaklarını özel işlerinde kullanımının önüne geçmek amaçlanmıştır (Halkların Demokratik Partisi, 2018).

İYİ Parti'nin verdiği kanun teklifinde TBMM bünyesinde *Siyasi Ahlak Komisyonunun* kurulması yer almaktadır. Kanunun gerekçesinde bu durum "*siyaset kurumun mümkün olduğu ölçüde açık olması, gizliliği yerini şeffaflığın alması gereği ortadadır. Bu amaca yönelik düzenlemelerin bir kanunda toplanması ayrıca gereklidir*" şeklinde belirtilmiştir. Teklifin içeriğinde Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanı Yardımcıları ve Bakanlar ile Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerinin görevde bulunduğu sürece görevlerinde bağdaşmayan işler düzenlenmiştir. Siyasi Ahlak Komisyonunun temel görevi ise siyasi yozlaşmayı önleyici ve siyasi ahlak kültürünü yerleştirme üzere çalışmalar yapmak olarak belirlenmiştir. Ayrıca teklifte mal bildirim ve hediye yasağının kapsamına yönelik maddelerde yer almaktadır (İYİ Parti, 2018).

Türkiye'de siyasi ahlak/etik kanununun çıkarılmasına yönelik tartışmalar siyasal partiler arasında yaşanan milletvekilliği transferleri süreçlerinde sıkça gündeme gelmiştir. Bu kapsamda partiler siyasi etik kanununun çıkarılmasına yönelik taleplerde bulunmuştur. Milliyetçi Hareket Partisi tarafından siyasi etik kanununun acil olarak çıkarılması gerektiği belirtilmiştir (yenişafak). Fakat partinin yetkili isimleri tarafından yapılan açıklamada "*siyasi ahlak sorununun bir yasa meselesi olmadığı*" görüşü de kamuoyu ile paylaşılmıştır (gazeteduvar). Dolayısıyla etik ilkelerinin kanunlaştırılması ile ilgili konuda siyasetçiler arasında bir fikir birliği bulunmamaktadır.

Sonuç olarak 1997 yılından günümüze kadar TBMM'nin gündemine birçok kez siyasal ahlak/etik konusunun düzenlenmesine yönelik kanun teklifi gelmiştir. Bu kanun teklifleri toplu bir şekilde Ek-1'de kısmında gösterilmiştir. Çalışma kapsamında TBMM veri tabanının kanun teklifi bölümünde 20. yasama döneminden (1996-1999) başlayarak tüm kanun teklifleri incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

- Siyasal partiler tarafından siyasal ahlak ve siyasal etik kavramlarının kullanılmasında herhangi bir ölçüt bulunmamaktadır. *Siyasi Ahlaksızlıkla Mücadele ve Etik Kanun teklifi* örneğinde görüleceği üzere ahlak ve etik kavramları farklı bağlamlarda tercih edilmiştir. Mecliste kurulması önerilen komisyonlar, kimi zaman ahlak kimi zaman etik adını almıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Siyasal Ahlak ve Siyasi Etik Başlıklı Kanun Teklifleri

Yasama Dönemi	Siyasal Ahlak	Siyasal Etik	Siyasal Etik ve Siyasal Ahlak
20. Dönem	1	-	-
21. Dönem	2	-	-
22. Dönem		2	1
23. Dönem	-	1	-
24. Dönem	-	3	-
25. Dönem <sup>5</sup>	-	-	-
26. Dönem	-	3	1
27. Dönem	1	2	1
TOPLAM	4	11	3

Kaynak: TBMM, 1996-2024.

- İktidarın veya muhalefet partilerinin siyasal ahlak/etik ile ilgili verdiği kanun teklifleri ret edilme veya kadük olma ile sonuçlanmıştır<sup>6</sup>.
- Farklı partiler tarafından verilen kanun tekliflerinde yer alan ortak konular; milletvekilliği ile bağdaşmayan işlerin düzenlenmesi, mal bildirim ve hediye yasağının kapsamının belirlenmesi ve bu tür işleri takip etmek adına TBMM bünyesinde bir siyasal ahlak/etik komisyonunun oluşturulmasıdır.
- Türkiye’de 2000’li yıllar sonrası siyasal ahlak/etik konulu tekliflerin çoğunluğu CHP tarafından verilmiştir.
- Tüm kanun tekliflerinde *dürüst yönetim ve temiz siyaset* vurgusu ile gerekçelendirme yapılmıştır.
- Siyasal partilerin TBMM’ye sundukları kanun tekliflerinin yanı sıra, MHP’nin *Siyasi Etik Kurulu Yönetmeliği* ve DEVA Partisi’nin *Etik İlkeler Yönetmeliği* örneğinde olduğu gibi özellikle parti üyelerinin davranış kurallarını belirlediği yönetmeliklerin sayısı da son yıllarda artmıştır.
- Kanun tekliflerinin incelenmesinin ardından Türkiye’de siyasi ahlak/etik konusunun yolsuzluk ve partiler arasındaki rekabetin bir parçası olarak değerlendirildiği hipotezi doğrulanmıştır.

#### 4. SONUÇ

Siyaset ve ahlak/etik ilişkisi öncelikle teorik bir zeminde tartışılmaya muhtaçtır. Fakat bu ilişki yaygın bir şekilde düşünce düzleminden çok kodlar, yasalar ve sözleşmeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Tarih boyunca siyaset ve ahlak/etik ilişkisine yönelik düşüncüler farklı görüşler ileri sürmüştür. Örneğin Aristoteles siyasetin etiğe tabi olduğunu, Machiavelli her ikisinin birbirinden ayrıldığı ve son olarak Hegel iki olgunun bir birlik gösterdiğini savunmuştur. Batı düşünce tarihinin yanında Doğu düşüncesinde de bu ilişki tartışmaya açılmıştır. Aydınlanma döneminde dini ve kültürel içeriğinden kurtulan etik, toplumsal yaşamı düzenleyen bir kurallar bütünü haline

gelmiştir. Günümüzde ise etik kurallar çalışma yaşamında benimsenmesi ve uygulaması gereken kodlara dönüşmüştür.

Makalenin ilk sonucu, Türkçe alanyazında siyasal ahlak ve siyasal etik konusunu inceleyen çalışmalarda bu ilişkinin tarihsel ve felsefi boyutlarının görmezden gelindiğidir. Fakat bu alandaki düşünce birikimi yandısamayacak derecede fazladır. Türkiye’de etik ve ahlak meselesine yönelik tartışmalar bu birikim üzerinden ilerlememekte, kanunlar ve *Kamu Görevlileri Etik Kurulu* gibi kurumlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu alandaki temel kanuni referanslar 1982 Anayasası’nın 71. maddesindeki mal bildirimine dair esasları düzenleyen hükümlere ve 3628 Sayılı *Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu*’na yapılmaktadır. Diğer yandan Türkiye’de siyasal partilerin etik konusuna yaklaşımını şekillendiren aktörlerden arasında GRECO gibi küresel kuruluşlar da yer almıştır.

Siyasal partilerin tüzükleri, programları ve teşkilat yapılarında yapılan araştırmada siyasal partilerin ahlak/etik meselesini parti üyelerine ilişkin bir alan olarak gördüğü, bu nedenle de partiler tarafından etik davranış kuralları listesinin oluşturulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Partilerin teşkilat yapısında ise etik kurullarının denetlenmesi için birimlerin oluşturulduğu tespit edilmiş, birimlerin çalışmalarına yönelik kapsamlı bir bilgi bulunamamıştır. Ayrıca konu yolsuzluk ve milletvekilliği transferleri bağlamında siyasi rekabet alanına da taşınmıştır. Partilerin siyasal ahlak/etik konusunda TBMM’ye sundukları kanun tekliflerinin içerikleri analiz edildiğinde ise ahlak ve etik kavramlarının kimi zaman ayrı ayrı kimi zaman birlikte tekliflerin başlıklarında kullanıldığı saptanmıştır. Fakat etik kavramının kullanımı daha fazladır. Tekliflerde etik ile ilgili kurul ve komisyonların kurulmasına, milletvekillerinin mal bildiriminde bulunmasına ve TBMM üyeliği ile bağdaşmayan işlerin belirlenmesine yer verilmiştir.

Netice itibarıyla siyasal ahlak/etik meselesi günlük politik tartışmanın ötesinde yurttaşların devlete güvenin bir parçası olarak değerlendirilmeli ve etik ilkeler siyasal partilerin parti disiplinini sağlanmasında bir araç olarak görülmemelidir. Siyasal ahlak/etik konusu kişilerin milletvekilliği veya belediye başkanlığı aday sürecini, seçim dönemindeki siyasal rekabet davranışlarını, bu statülere sahip olduğu dönem boyunca verilen tüm kararları ve bu statülerin sona ermesinden sonraki dönemleri de içermelidir. Diğer yandan siyasal ahlak/etik anlayışının ulusaldan yerele, siyasal parti yöneticilerinden milletvekillerine uzanan halkasının en önemli zincirlerinden biri de yerel yöneticiler ve yerel meclis üyeleridir. Bu nedenle yerel siyasette de ahlak/etik konusu üzerinde durmak gerekmektedir. Bu konudaki bir diğer husus, siyasetçilerin eylemlerinin ve siyasal partilerinin faaliyetlerinin öncelikle hukuka uygunluğunun sağlanmasıdır. Bu nedenle etik ilkeler ve kodlar hukuk devletinin bir ikamesi haline getirilmemelidir. Siyasi ahlak/etik ilkeleri siyasetçilerin hukuki sorumluluklarını pekiştiren ve kamu politikalarının toplum tarafından benimsenmesi sürecine katkı sağlayan bir çerçeveye sahip olmalıdır.

## NOTLAR

<sup>1</sup> Şimşek ve Nalbant (2023)’e göre “*Kavramlar arasında genellikle teorilik-pratiklik ve görecelik-evrensellik bağlamında yapılmaya çalışılan ayrımlar, yeterince net bir şekilde ortaya koyulamamıştır. En kabul görmüş ayrımlar dahi bir ölçüde muğlak kalmıştır. Bu nedenle söz konusu kavramların kullanımları konusunda tutarlılık sağlanamamıştır. Akademik çevrede dahi kimileri aynı anlamda kullanmakta, kimileri de ilgili konudaki kullanım kolaylığına göre bir tercihte bulunabilmektedir. Örneğin, mevzu bahis aile ya da toplumsa, “aile ahlâkı” ve “toplum*

ahlâkı” denilir; “aile etiği” ya da “toplum etiği” pek tercih edilmez. Buna karşılık ele alınan konu bir meslek alanına ilişkin olduğunda daha çok, “meslek etiği”, “iş etiği”, “medya etiği”, “tıp etiği” gibi kullanımlarla karşılaşılmaktadır”.

<sup>2</sup> Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı’nın Demokratik Kurumlar ve İnsan Hakları Bürosu (ODIHR) tarafından yayımlanan raporlarda, siyasal partilere ve seçimlere ilişkin etik kodlar sunulmuştur. Bu raporlar arasında, *Public Ethics and Integrity Toolkit: Guidelines for Parliaments* (Kamu Etiği ve Dürüstlük Araç Seti: Parlamentolara Yönelik Kılavuz İlkeler, 2023), *Parliamentary Integrity: A Resource for Reformers* (Parlamentar Dürüstlük: Reformcular İçin Bir Kaynak, 2022), *Background Study: Professional and Ethical Standards for Parliamentarians* (Arka Plan Çalışması: Parlamenterlere Yönelik Mesleki ve Etik Standartlar, 2013), *Guidelines on Political Party Regulation* (Siyasi Partiler Yönetmeliğine İlişkin Kılavuz, 2011) yer almaktadır. Raporlarda özellikle milletvekillerine ve siyasal partilere yönelik davranış kodları tasarlamak, milletvekillerinden beklenenlere yönelik standartlar belirleyerek parlamenterleri profesyonelleştirmek ve milletvekillerinin görevlerini etkili ve doğru bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olmak amaçlanmıştır.

<sup>3</sup> Çalışmanın yapıldığı dönemde mecliste grubu bulunması nedeniyle Adalet ve Kalkınma Partisi, Cumhuriyet Halk Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi, İYİ Parti ve Halkların Demokratik Partisi seçilmiştir. Bu partilerin yanında Adalet ve Kalkınma Partisi’nden ayrılanlar tarafından kurulan Gelecek Partisi (2019) ve Demokrasi ve Atılım Partisi (2020); Cumhuriyet Halk Partisi’nden istifa edenler tarafından kurulan Memleket Partisi (2021) seçilmiştir. Böylece yeni kurulan üç siyasal partinin konuya yaklaşımını değerlendirilebilmek amaçlanmıştır.

<sup>4</sup> Partinin resmi internet sitesinde kanun teklifinin meclise sunulduğu belirtilmiştir. Fakat TBMM’nin Kanun Teklifleri veri tabanında bu teklif bulunmamıştır.

<sup>5</sup> Türkiye Büyük Millet Meclisinin 23 Haziran 2015-1 Ekim 2015 tarihleri arasını kapsayan 25. yasama dönemi, hükümetin kurulamaması nedeniyle kısa sürmüştür. Bu nedenle 25. dönemde konu ile ilgili bir kanun teklifi yapılmamıştır.

<sup>6</sup> 2023 yılında yapılan seçimler sonucunda oluşan 28. dönemde, 27. dönemden kalan teklifler yenilenmiştir. Manisa Milletvekili Özgür Özel tarafından bir önceki yasama döneminde verilen “Siyasi Ahlaksızlıkla Mücadele ve Siyasi Etik Kanunu Teklifi”, Şanlıurfa Milletvekili Sezgin Tanrıkulu tarafından Meclis’e sunulan “Türkiye Büyük Millet Meclisi Bünyesinde Siyasi Etik Komisyonu Kurulması” teklifi ve Diyarbakır milletvekili Sezgin Tanrıkulu’nun “TBMM Bünyesinde Siyasi Etik Komisyonu Kurulması” teklifleri meclis komisyonunda beklemektedir.

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için etik kurul izni gerektiren veri toplama teknikleri kullanılmadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

### Yazar Katkıları

Yazar çalışmayı tümüyle tek başına gerçekleştirmiştir.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

---

### KAYNAKÇA

- Adalet ve Kalkınma Partisi (2019). Adalet ve kalkınma partisi tüzüğü. 04.04.2021 tarihinde <https://www.akparti.org.tr/media/asbklfdx/ak-parti-tuzuk.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Adalet ve Kalkınma Partisi (2019). Adalet ve kalkınma partisi programı. 04.04.2021 tarihinde <https://www.akparti.org.tr/parti/parti-programi/> adresinden erişilmiştir.
- Akıncı, A. (2013). Siyaset ahlakı ile iş ahlakına teorik bir bakış. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), 82-96. <https://doi.org/10.17065/huniibf.1334181>
- Akyüz, Ü. (2009). Siyaset ve ahlak. *Yasama Dergisi*, 11, 93-129.
- AnadoluAjansı (2020). *AK parti'den sosyal medya için 12 etik kural*. 05.01.2021 tarihinde <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/ak-partiden-sosyal-medya-icin-12-etik-kural/1826008> adresinden erişilmiştir.
- Aristoteles (1975). *Politika*. (M. Tunçay, Çev.), İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Aristoteles (1997). *Nikomakhos'a etik*. (S. Babür, Çev.), Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Arkan, A. (2005). Farabi'nin gözüyle ahlâk-siyaset ilişkilerinin analizi. 2. *Siyasette ve yönetimde etik sempozyumu tam metinler*. 09.04.2021 tarihinde <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/4.2/1Atilla%20Arkan.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Atayman, V. (2011). *Etik*. İstanbul: Bordo Siyah.
- Bahadır, M. ve Yılmaz, N. (2022). Siyaset ve etik kuramlar ilintisi üzerine bir değerlendirme. *Düşünce Dünyasında Türkiz*, 61, 31-56.
- Bauman, Z. (2011). *Postmodern etik*. (A. Türker, Çev). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bayram, A. K. (2005). *Modern etik ve siyaset. 2. Siyasette ve yönetimde etik sempozyumu tam metinler*. 09.04.2021 tarihinde <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/1.1/bayram.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Bilge, M. (2012). Gelenekselden moderne etik ve siyaset. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 98-108.
- Bulut, N. (2007). Siyaset-ahlak ilişkisi bağlamında siyasi etik komisyonu kurulması çalışmalarının değerlendirilmesi, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(3-4). 1-28.

- Büyükdüvenci, S. (2006). Etik ve siyaset ilişkisi üzerine. *Felsefe kulübü, konferanslar dizisi-1*. Ankara: Ankara Barosu.
- Cumhuriyet Halk Partisi (2008). Cumhuriyet halk partisi parti programı. 01.05.2021 tarihinde <https://chp.azureedge.net/1d48b01630ef43d9b2edf45d55842cae.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Cumhuriyet Halk Partisi (2018). Cumhuriyet halk partisi parti tüzüğü. 01.05.2021 tarihinde <https://www.chpgenc.org.tr/chp/parti-tuzugu/> adresinden erişilmiştir.
- Cumhuriyet Halk Partisi (2019). CHP'den siyasi ahlaksızlıkla mücadele ve siyasi etik kanun teklifi. 01.05.2021 tarihinde <https://www.chp.org.tr/haberler/chpden-siyasi-etik-kanun-teklifi> adresinden erişilmiştir.
- Cumhuriyet Halk Partisi (2022). Siyasi ahlak yasası. 08.01.2024 tarihinde <https://chp.org.tr/yayin/siyasi-ahlak-yasasi> adresinden erişilmiştir.
- Çalışkan Akçetin, N. (2011). Emmanuel Levinas: İlk felsefe olarak etik. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Çevikbaş, R. (2006). Yönetimde etik ve yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 265-289.
- Çulpan, R. (1980). Bürokratik sistemin yozlaşması. *Amme İdaresi Dergisi*, 13(2), 31-45.
- Dekmejian, R. H., & Kechichian, J. A. (2009). *Adil hükümdar*. (B. Doğru, Çev.), İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınları.
- Demir, T., Altınbaş Umut, S. (2023). Siyasal partiler bağlamında etik. M. Ersoy, E. Şimşe ve F. Nalbant (Ed). *Sosyal bilimlerde etik (s. 121-153)* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- DEVA Partisi (2020). DEVA partisi programı. 17.04.2021 tarihinde <https://cdn.devapartisi.org/14/DEVA-PARTI%CC%87SI%CC%87-PROGRAMI2.pdf> adresinden erişilmiştir.
- DEVA Partisi (2023). DEVA partisi tüzüğü. 17.04.2021 tarihinde <https://cdn.devapartisi.org/DEVA-TZK003-112020-TR-TUZUK.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Dursun, D. (2005). Siyaset ve ahlak; gerçeklikle idealin bağdaşmazlığı sorunu. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. 30.04.2021 tarihinde <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/1.1/dursun.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. *Türk İdare Dergisi*, 459, 1-12.
- Evre, B. (2012). Modern düşüncedeki etik-politik değerlerin haklılaştırılması krizi: Dayatmacı evrensellikten davetkâr evrenselliğe. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 1-19.
- Farabi (1984). *Fusulü'l-Medeni* (siyaset felsefesine dair görüşler) (H. Özcan, Çev.), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Farabi (2017). *İdeal devlet*. (A. Arslan, Çev.), İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Friedman, M. (2011). *Kapitalizm ve özgürlük*. (N. Himmetoğlu ve D. Erberk, Çev.), İstanbul: Plato Film Yayınlar.

- Gazeteduvar (2021). Mhp'den siyasi etik kanunu yorumu: Siyasi ahlak yasayla düzenlenmez. 01.05.2021 tarihinde <https://www.gazeteduvar.com.tr/politika/2019/08/03/mhpden-siyasi-etik-kanunu-yorumu-siyasi-ahlak-yasayla-duzenlenmez> adresinden erişilmiştir.
- Gelecek Partisi (2019). Gelecek partisi program. 17.04.2021 tarihinde [https://gelecekkpartisi.org.tr/uploads/kurumsal/Gelecek Partisi Program.pdf](https://gelecekkpartisi.org.tr/uploads/kurumsal/Gelecek%20Partisi%20Program.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Gelecek Partisi (2021). Gelecek partisi tüzük. 17.04.2021 tarihinde <https://gelecekkpartisi.org.tr/uploads/dosyalar/tuzuk-1608964756-tr.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Gelmez, A. (2006). Pozitivizmin etik kavrayış üzerine bir inceleme. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8, 251-259.
- Güler Ayman, B. (2015). Siyasal etik. 30.03.2021 tarihinde <https://www.aydinlik.com.tr/siyasal-etik> adresinden erişilmiştir.
- Group of States against Corruption [GRECO] (2022). *About GRECO*. 30.11.2022 tarihinde [www.coe.int/greco](http://www.coe.int/greco) adresinden erişilmiştir.
- Halkların Demokratik Partisi (2014). Halkların demokratik partisi tüzüğü. 17.04.2021 tarihinde <https://www.hdp.org.tr/tr/parti-tuzugu/10/> adresinden erişilmiştir.
- Halkların Demokratik Partisi (2018). HDP şeffaflık ve siyasi etik kanunu teklifi. 17.04.2021 tarihinde <https://www.hdp.org.tr/tr/seffalik-ve-siyasi-etik-kanunu-teklifimiz/12702/> adresinden erişilmiştir.
- İYİ Parti (2017a). İYİ parti tüzüğü. 07.04.2021 tarihinde <https://iyiparti.org.tr/kurumsal?q=&dtype=25> adresinden erişilmiştir.
- İYİ Parti (2017b). İYİ parti programı. 07.04.2021 tarihinde <https://iyiparti.org.tr/kurumsal?q=&dtype=25> adresinden erişilmiştir.
- İYİ Parti (2018). 05.07.2021 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-1492.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Karahanoğulları Türk, D. (2012). Çağdaş siyasal teoride etik ve siyaset ilişkisi: Levinas, Schmitt, Badiou. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kılıç, M. (2007). Aristo Şarihi İbn Rüşd'ün hukuk ve siyaset felsefesi. H. Ölçeksiz (Haz.). *Hukuka felsefi ve sosyolojik bakışlar-III Sempozyum bildirileri* (s.109-119.) içinde. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Kocaman, A. Ç. (2016). Alain Badiou'da siyaset ve etik ilişkisi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Kucuradi, K. (2003). Etik ve etikler. *TMH-Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423, 7-9.
- Küçük, Ö. (2020). Marx, Durkheim ve Weber'de bilim, etik ve siyaset gerilimi ve sosyolojik bireycilik: klasik sosyolojik gelenekte bir diyalog girişimi. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 94-129, <https://doi.org/10.18490/sosars.728320>
- Machiavelli, N. (1994). *Prens*. (N. Güvenç Çev.), İstanbul: Anahtar Kitaplar.



- Memleket Partisi (2021a). Memleket partisi tüzüğü. 09.01.2024 tarihinde <https://www.memleketpartisi.org.tr/parti/tuzuk> adresinden erişilmiştir.
- Memleket Partisi (2021b). Memleket partisi programı. 09.01.2024 tarihinde <https://www.memleketpartisi.org.tr/parti/parti-programi> adresinden erişilmiştir.
- Mertek, S. (2018). İslami modernizm geleneğinde ahlak anlayışı. [Yayınlanmamış yüksek lisans yezii]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Milliyetçi Hareket Partisi Partisi (2009a). Milliyetçi hareket partisi parti tüzüğü. 17.04.2021 tarihinde [https://www.mhp.org.tr/usr\\_img/mhp2007/kitaplar/mhp\\_parti\\_tuzugu\\_2009\\_opt.pdf](https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/mhp_parti_tuzugu_2009_opt.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Milliyetçi Hareket Partisi (2009b). Milliyetçi hareket partisi partiprogramı. 17.04.2021 tarihinde [https://www.mhp.org.tr/usr\\_img/mhp2007/kitaplar/mhp\\_parti\\_programi\\_2009\\_opt.pdf](https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/mhp_parti_programi_2009_opt.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Milliyetçi Hareket Partisi (2022). Siyasi etik kurulu yönetmeliği. 08.01.2024 tarihinde [https://www.mhp.org.tr/usr\\_img/mhpweb/kitaplar/siyasietikkurulu.pdf](https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/kitaplar/siyasietikkurulu.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Ocak, H. (2012). Kınalızade Ali Efendi'de mutluluk ahlâkı kavramının felsefi temelleri. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1,115-136.
- Organization for Security and Co-operation in Europe [OSCE] (2010). *Kyrgyzstan political parties sign OSCE-supported Code of Conduct*. 08.01.2024 tarihinde <https://www.osce.org/bishkek/72139> adresinden erişilmiştir.
- Organization for Security and Co-operation in Europe [OSCE] (2022). Parliamentary integrity: a resource for reformers. 08.01.2024 tarihinde <https://www.agoraparl.org/sites/default/files/agoradocuments/Parliamentary%20Integrity%20A%20Resource%20for%20Reformers.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Öktem, M. K., Ömürgönülşen, U. (2005). Kamu yönetiminde etik çalışmalarına yönelik genel bir çerçeve arayışı. 2. *Siyasette ve yönetimde etik sempozyumu tam metinler*. 30.04.2021 tarihinde <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/3.1/1Omurgonulsen.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Övgün, B., Tosun, İ. (2018). Yönetime içkin etikten kamu etiğine. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 73(2), 453-474, [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002505](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002505).
- Özalp, A.(2020). Ağaç metaforu üzerinden etik kavramının analizi. 08.06.2021 tarihinde <http://yonetimbilimi.politics.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/732/2020/06/02.06.2020a.ozalp.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Özaltınlı, G. (2006). Etik ve siyaset ilişkisi üzerine. Ankara: Ankara Barosu Felsefe Kulübü, Konferanslar Dizisi- 1.
- Özlem, D. (2004). *Etik ahlak felsefesi*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Özmen, A. (2022). Siyasette etiğin imkânına yönelik bir tartışma. *Düşünce Dünyasında Türkiiz*, 61, 57-80.

- Öztürk, N. K. (2004). Machiavelli-Weber perspektifinde siyasal liderlik etiği. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(2), 13-30.
- Satıcı, M. (2015). Ahlak-politika ilişkisi açısından Machiavelli'nin politika teorisi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 113-130.
- Sayan Özkal, S., Kışlalı, M. (2004). Yolsuzluk üzerine ekonometrik: Bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(2), 31-50.
- Sayan Özkal, S. (2020). Etik ve kamu etiği: Eleştirel bir bakış. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(2), 147-174.
- Şaylan, G. (1995). Değişim ve yolsuzluk. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(3), 3-18.
- Şenel, A. (1993). Siyasal ahlak kapsamı-açmazları-tipolojisi. T. Alkan (Ed.), *Siyasal ahlak ve siyasal ahlaksızlık* (s. 258-272) içinde. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Şimşek, E., Nalbant, F. (2023). Siyasal ahlâk/etik ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analiz yöntemi ile incelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 10(22), 161-193.
- Tauscher, S. (2020). Batı ve islam düşünce dünyasında ahlak-hukuk- siyaset ilişkisi: Biyoetik bir tartışma. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (1999). Siyasi ahlak komisyonu kanun teklifi. 05.04.2021 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d21/2/2-0075.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2001). Siyasi koruma ve ahlak komisyonu. 05.04.2021 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d21/2/2-0853.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2007). Siyasi etik komisyonu kurulması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun teklifi. 05.04.2021 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/2/2-0935.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2016). Siyasi etik kanun teklifi. 05.04.2021 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/2/2-1000.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2017). Siyasi ahlaksızla mücadele ve siyasi etik kanunu. 05.04.2021 tarihinde <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/2/2-1599.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Tekin, F. (2020). Modern etik karşıtı bir düşünür olarak Zygmunt Bauman ve postmodern etik anlayışı. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 6(13), 39-74. <https://doi.org/10.25306/skad.802615>
- Thompson, D. (1992). Paradoxes of government ethics. *Public Administration Review*, 52(3), 254-259. <https://doi.org/10.2307/976923>
- Uçar, M. (2005). Post-ulusal yurttaş ve etik. 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Tam Metinler*. 30.04.2021 tarihinde <http://www.etiksempozyumu.sakarya.edu.tr/etik/4.2/4Metin%20UCAR.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Vergara, F. (2006). *Liberalizmin felsefi temelleri liberalizm ve etik*. (B. Arıbaş, Çev.), Ankara: İletişim Yayınları.

- Weber, M. (2006). *Meslek olarak siyaset*. (A. Timuçin ve M. Sert, Çev.), İstanbul: Çiviyazıları Yayınevi.
- Yenigün, H. İ. (2015). Siyaset etiği: siyasetin ahlâkı, ahlâkın siyaseti veya ahlâkın siyasette imkânları. R. Atabay ve Ö. İyigün (Ed), *Güncel yaklaşımlar ışığında etik* (s.95-115) içinde. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yenisafak (2019). *Mhp lideri bahçeli: siyasi etik kanunu çıkarılsın*. 05.01.2021 tarihinde <https://www.yenisafak.com/gundem/mhp-lideri-bahceli-siyasi-etik-kanunu-cikarilsin-3540173> adresinden erişilmiştir.
- Yılmaz, N. (2022). Siyasî etiğin önemi üzerine bir değerlendirme. *Düşünce Dünyasında Türkiz*, 61, 13-29.
- Yılmaz, N. & Doğan, K. C. (2013). Max Weber'de etik-siyaset ilişkisi. *Turkish Studies*, 8(6), 881-893.
- Yüksel, C. (2010). *Siyasette etik: Dünyada ve Türkiye'de siyasette etik siyasetin finansmanı yasal altyapı ve uluslararası uygulamalar*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

**EK 1: Türkiye’de Siyasi Ahlak/Etik Kanun Teklifleri Listesi**

<b>Teklif Edildiği Dönem</b>	<b>Teklif Adı</b>	<b>Teklif Eden Siyasal Parti</b>	<b>Teklifin Durumu</b>
<b>20. Dönem</b> <b>27/06/1997</b>	Siyasi Ahlak Komisyonu Kanunu Teklifi	Anavatan Partisi	Hükümsüz
<b>21. Dönem</b> <b>16/06/1999</b>	Siyasi Ahlak Komisyonu Kanunu Teklifi	Anavatan Partisi	Hükümsüz
<b>21. Dönem</b> <b>11/12/2001</b>	Siyasi Koruma ve Ahlak Komisyonu Kanunu Teklifi	Anavatan Partisi- Saadet Partisi- Demokratik Sol Partisi-Milliyetçi Hareket Partisi-Doğru Yol Partisi- Adalet ve Kalkınma Partisi- Bağımsız Milletvekili	Hükümsüz
<b>22. Dönem</b> <b>24/12/2002</b>	TBMM Etik Komisyonunun Kurulmasına İlişkin (TBMM Siyasi Ahlak Yasası) Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>22. Dönem</b> <b>9/01/2007</b>	Siyasi Etik Komisyonu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi	Adalet ve Kalkınma Partisi	Hükümsüz
<b>22. Dönem</b> <b>12/02/2007</b>	TBMM Siyasi Etik Kurulu Kurulmasına İlişkin TBMM Siyasi Etik Yasası Adında Kanun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>23. Dönem</b> <b>13/08/2007</b>	TBMM Siyasi Etik Kurulu Kurulmasına İlişkin TBMM Siyasi Etik Yasası Adında Yasa Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>24. Dönem</b> <b>13/07/2011</b>	Siyasi Etik Kanunu Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>24. Dönem</b> <b>21/06/2012</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi Siyasi Etik Kanununun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>24. Dönem</b> <b>23/12/2014</b>	TBMM Siyasi Etik Komisyonu Kurulmasına İlişkin TBMM Siyasi Etik Yasası Hakkında Kanun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>26. Dönem</b> <b>01/04/2016</b>	Siyasi Etik Kanunu Teklifi	Adalet ve Kalkınma Partisi	Hükümsüz
<b>26. Dönem</b> <b>06/09/2016</b>	Siyasi Etik Komisyonu Kurulmasına Dair Kanun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>26. Dönem</b> <b>20/02/2017</b>	Siyasi Ahlaksızlıkla Mücadele ve Siyasi Etik Kanunu Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>26. Dönem</b> <b>19/06/2017</b>	Siyasi Etik Komisyon Kurulmasına Dair Kanun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Hükümsüz
<b>27. Dönem</b> <b>09/07/2018</b>	Siyasi Etik Komisyonu Kurulmasına Dair Kanun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Komisyonunda
<b>27. Dönem</b> <b>17/07/2018</b>	Siyasi Etik Komisyon Kurulmasına Dair Kanun Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Komisyonunda
<b>27. Dönem</b> <b>04/12/2018</b>	Siyasi Ahlak Kanunu Teklifi ve 3628 Sayılı Kanun’da Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi	İYİ Parti	Hükümsüz
<b>27. Dönem</b> <b>30/07/2019</b>	Siyasi Ahlaksızlıkla Mücadele ve Siyasi Etik Kanunu Teklifi	Cumhuriyet Halk Partisi	Komisyonunda

**Kaynak:** TBMM Kanun Teklifleri, [https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari\\_teklif\\_sd.sorgu\\_baslangic](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.sorgu_baslangic), (13.04.2023).



*Araştırma Makalesi / Research Article*

## Değişim Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolü

Mustafa Altıntaş<sup>1</sup>

### Öz

Değişim hızlı ve sürekli gelişen bir olgu olup bireyleri, örgütleri ve toplumları önemli düzeyde etkileyen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişim süreci sonucunda bazı zamanlarda istenmeyen durumların meydana gelmesi mümkündür. Bu araştırmanın amacı değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünün belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği çalışmada örnekleme Yozgat'ta faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 421 kişiden çevrimiçi anket yoluyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analiz edilmesinde kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) tercih edilmiş olup Smart-PLS istatistik programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca değişim yorgunluğunun tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ile tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Oluşturulan modelin R<sup>2</sup> değerleri incelendiğinde değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetini %30 ve tükenmişliği %13 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşırı değişim sürecinin çalışanları psikolojik açıdan yordduğu ve çalışanların örgütlerine karşı negatif duygular hissedebileceğini ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Değişim Yorgunluğu, İşten Ayrılma Niyeti, Tükenmişlik.

## The Mediating Role of Burnout in the Effect of Change Fatigue on the Intention to Leave

### Abstract

Change is a rapidly evolving phenomenon that significantly affects individuals, organizations, and societies. The change process can sometimes lead to undesirable outcomes. The purpose of this research is to determine the mediating role of burnout in the effect of change fatigue on the intention to leave. The study adopts a quantitative research design, and the sample consists of employees working in small, medium, and large-scale enterprises operating in Yozgat. Data were collected from 421 individuals through an online survey using a convenience sampling method. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to analyze the collected data, and the analysis was conducted using the Smart-PLS statistical program. According to the findings obtained from the research data, it was concluded that burnout has a partial mediating role in the effect of change fatigue on the intention to leave. Additionally, it was found that change fatigue has a positive and significant effect on burnout, and burnout has a positive and significant effect on the intention to leave. When examining the R<sup>2</sup> values of the proposed model, it was determined that change fatigue explains 30% of the variance in the intention to leave and 13% of the variance in burnout. The results indicate that excessive change processes psychologically exhaust employees and that employees may develop negative feelings towards their organizations.

**Keywords:** Change Fatigue, Intention to Leave, Burnout.

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, [mustafaltintas40@gmail.com](mailto:mustafaltintas40@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-9846-5513>

**Atıf/Cite as:** Altıntaş, M. (2024). Değişim Yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 189-211.

## GİRİŞ

Günümüzde örgütler rekabetçi bir iş dünyasının içerisinde ayakta kalabilmek için sürekli kendilerini yenilemek ve değiştirmek zorundadır. Değişen ve gelişen teknolojiler, ürün ve hizmet anlayışları, toplumun örgütlerden beklentileri gibi olgular örgütleri sonu olmayan bir değişim sürecine götürmektedir. Her ne kadar bu değişim süreci örgütler açısından iş dünyasına ve rekabete adapte olma amacı gütsen de çalışanlar açısından değişimlerin hızı ve yoğunluğu bazı etkilere yol açabilmektedir. İnsan olgusunun günümüz örgütlerinde çok önemli bir yere sahip olması, örgütlerin karar alırken ve bunları uygularken göz ardı edemeyeceği bir durumdur.

Değişim kavramına örgütsel düzeyde bakıldığında örgütlerin, sürekli değişen çevre ve piyasa koşullarına uyum sağlamak amacıyla çeşitli süreçleri değiştirmesi ve geliştirmesi olarak ifade edilebilir. Değişim yorgunluğu ise örgütlerin üst yönetimleri tarafından faydalı olabileceği düşünülen değişim sürecinin sonunda çalışanlarda tükenmişlik, performans düşüklüğü, sinik davranışların meydana gelmesiyle sonuçlanabilmektedir. Kısacası yeni iş süreçleri, teknolojiler ve değişen iş yapma biçimlerini öğrenmek çalışanların baskı altında hissetmelerine yol açabilmektedir. Buchanan vd. (2005) sürekli değişimin çalışanlarda meydana getirdiği algının değişim yorgunluğu olduğunu ifade etmekte olup değişim kararları alınırken çok boyutlu düşünmenin önemine vurgu yapmaktadır.

Bir diğer yandan değişim yorgunluğu, değişim sürecinin sonunda çalışanlarda tükenmişlik hissinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Değişim yorgunluğu, hızlı ve sürekli bir işleyen bir süreç olduğundan iş stresi, duygusal tükenme ve duygusal bağlılığın azalması gibi faktörleri açığa çıkartmaktadır. McMillan ve Perron (2013) bu hızlı değişim sürecinin tükenmişlik ile yüksek derecede ilişkisinin olduğu ifade etmektedir. Değişimin sıklıkla gerçekleştiği ve hızlı olduğu iş ortamlarında çalışanların enerjisi tükenebilir ve bu durum diğer olumsuz durumları beraberinde getirebilir.

İş ortamlarında meydana gelebilecek olumsuz durumların sonuçlarından birisi de işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir. Her ne kadar örgütlerde yaşanan olumsuz durumların hemen bir sonucu olarak işten ayrılma niyeti meydana gelmese de süreç içerisinde yaşanan olumsuzlukların birikimi, çalışanın bu niyete sahip olmasına neden olabilir. Fong ve Mahfar (2013) bir çalışanın işten ayrılma niyetini, örgüt içerisinde yaşadığı sorunlar sonucunda planlar kurması ve örgütüne karşı negatif düşüncelere sahip olması süreci olarak tanımlanmaktadır. Değişim yorgunluğu, çalışanın işten ayrılma niyetini artırabilecek bir olgu olup sürekli değişen iş koşulları ve belirsizlik ortamı çalışanların işleri açısından güven duygusunu azaltmakta ve görevinde başarılı olmasını engellemektedir.

Bu araştırmada örgütler için çalışanlara verilecek öneme değinen değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü ele alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde değişim yorgunluğu açısından özellikle yerli literatürde sınırlı sayıda araştırmanın yapılmış olduğu görülmektedir (Arık vd., 2022; Turan ve Akçay, 2023). Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleriyle ilgili oldukça fazla araştırmanın yapılmış olduğu göze çarpmaktadır (Aslan ve Etyemez, 2015; Yıldırım vd., 2014; Yürür ve Ünlü, 2011). Fakat doğrudan değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Araştırmadaki değişkenlerin aracılık şeklinde incelenmesi, kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinin kullanılması gibi unsurlar bu araştırmayı literatürdeki diğer araştırmalardan farklı kılmaktadır. Araştırmanın organizasyonu noktasında ise ilgili literatür incelenmiş ve literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlamak amacıyla bu araştırma

fikri oluşturulmuştur. Özellikle günümüz dünyasında teknolojinin hızla geliştiği ve değiştiği, küresel olayların sıklıkla yaşandığı durumlar göz önünde bulundurularak iş yaşamının bunlardan olağan bir şekilde ekleneceği fikri akla gelmiştir. Araştırma fikrinin sonrasında etik hususlardan geçen bu araştırmanın verileri çevrimiçi olarak toplanmış ve analizi SPSS ve SmartPLS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu süreçte ilgili literatürden faydalanılarak araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuş ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Analizi tamamlanan ve raporlanan araştırmadan elde edilen veriler ışığında bulgular literatür ile karşılaştırılmış ve literatürdeki bilgi birikimine katkı sağlayacak öneriler sunulmuştur.

## 1. DEĞİŞİM YORGUNLUĞU

Değişim kavramı, mevcut bir durumdan yeni ve farklı bir duruma geçmeyi veya farklı bir görüntüye ya da içeriğe dönüşmeyi ifade eden bir kavramdır (Bengat ve Odenyo, 2015). Değişim kavramına genel olarak bakıldığında planlı ve plansız olmak üzere iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Planlı değişim kavramı, bir olayın, durumun neden, nasıl, ne zaman ve kim tarafından yapılacağından önceden belirlendiği ve ona göre uygulamaya konulduğu değişim türü olarak ifade edilmektedir. Plansız değişim ise daha önceden planlanmamış olan, içerisinde bulunan mevcut koşullar sebebiyle ani olarak meydana gelen ve uyulmak zorunda kalınan değişim türüdür (İraz ve Şimşek, 2004). Değişim, mevcut bir olay veya durumun yapılan değişiklikler nedeniyle ilk halinden farklı bir hale getirilmesi olduğu söylenebilir (Meriç, 2019).

Örgütsel açıdan bakıldığında değişim bir hayatta kalma, varlığını devam ettirebilme mücadelesi olarak görülse de değişimlerin planlı bir şekilde gerçekleştirilmesi, sonuçlarının elde edilmeden yeni değişimlere başlanması bu süreçte örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyebildiği öne sürülmektedir. Örgüt yönetimlerinin değişim ile elde etmek istedikleri başarının sağlanmasında çalışanların buna karşı olan davranışları engel olabilmektedir (Ekingen ve Yıldız, 2021).

Planlı ya da plansız fark etmeksizin değişim sürecinin örgüt çalışanları üzerinde oluşturabileceği etkileri ele alan değişim yorgunluğu kavramı, çalışanlarda ortaya çıkan değişime karşı olumsuz algılar şeklinde tanımlanmaktadır (Zink vd., 2008). Değişim yorgunluğu, aşırı örgütsel değişimlere odaklanan bir yapıda olup (Perel, 2015) “değişim süreci hiç bitmeyecekmiş” hissi ortaya çıktığında meydana gelmektedir (Limon, 2020). Değişim yorgunluğunun alan yazında tekrarlayan değişim sendromu, reform yorgunluğu, girişim yorgunluğu, yenilik yorgunluğu, değişim bıkkınlığı, uyumsuz başarısızlık, gelecek şoku gibi kavramlarla eş anlamda kullanıldığı görülmektedir (Abrahamson, 2000; Kuh ve Hutchings, 2015; Dilkes vd., 2014; Limon ve Sezgin-Nartgün, 2020). Değişim yorgunluğu algısı örgütte meydana gelen değişikliklere karşı bir savunma mekanizmasını ifade ederken bilgi eksikliğinden kaynaklı kafa karışıklığı ile aynı anlamı taşımamaktadır (Bernerth vd., 2011). Değişim yorgunluğu sürekli ve hızlı bir örgütsel değişim ile ilişkilendirilmekte olup yoğun stres, yorgunluk ve tükenmişliğin bir belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Brown, 2016). Değişim yorgunluğu, tecrübe edilen değişikliklerin niceliğini yansıtmakla birlikte bir çalışanın görev yaptığı örgütte gereğinden fazla değişiklik yaşadığında geliştirdiği algıyı ortaya çıkarmasını ifade etmektedir (Bernerth vd., 2011). Elving vd. (2011) ise değişim yorgunluğunun bireysel bir tepki olduğunu ve bunun örgütün geneli için özdeşleştirilecek bir durum olmadığını öne sürmektedir. Fakat şunu da belirtmek gerekir ki örgüt çalışanlarının birçoğu değişimden yoruldukları takdirde bu durum örgütün geneline yansiyacak bir durum halini alabilir.



Örgütler için performans ve kalitenin artırılması için zaman içerisinde değişimin gerekli olduğu belirtilmektedir (Garside, 2004). Her ne kadar değişim gerekli olsa da bunun bir denge sorunu olduğu söylenebilir. Çünkü kalite, performans ve verimlilik arzulayan yöneticiler çareyi sürekli değişimde aramaktadırlar. Scott-Morgan vd. (2001) değişim isteği ve değişim uygulamalarının örgütü kısır döngü içerisine itebileceğini belirtmektedir. Değişimin hızlanması aksaklıklara yol açabilmekte ve bu değişim süreci çalışanlara dolaylı yoldan yansıtılmaktadır. Bu süreç değişim yorgunluğunu meydana getirmekte fakat kısır döngü süreci yöneticileri halen değişim arayışı içinde olma hissine yönlendirmektedir.

## 2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Günümüz iş dünyasında örgütler sektörlerinde diğer örgütlere karşı rekabet avantajı yakalamak istemekte ve bunun yolunun çalışanlardan geçtiği ve onların sayesinde olduğunun farkına varmaktadırlar. Çalışanların mutlu, psikolojik ve bedensel olarak sağlıklı ve başarılı bir şekilde görevlerini yerine getirdiği bir örgüt yaşamında örgütün mevcut durumu ve gelecekteki hedeflerinin sorunsuz bir şekilde yerine gelebilmesinin yüksek bir ihtimal olduğu söylenebilir. Bu durumu başaramayan örgütlerde ise çalışanların işten ayrılması ile sonuçlanan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınacaktır. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belirli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen süreçte ayrılma planı ve düşüncesine sahip olması olarak ifade edilmektedir (Fong ve Mahfar, 2013). Polat ve Meydan'ın (2010) ifade ettiğine göre işten ayrılma niyeti düşüncesi çalışan tarafından gerekli planını yaparak, mevcut işindeki koşullarını değerlendirerek karar vermesi eylemidir. Bu planı yaparken çalışan, beklentilerinin yerine getirilme düzeyini değerlendirerek kendisine bir standart belirlemede bu doğrultuda işinde kalma veya işten ayrılma niyetini eyleme dönüştürmektedir.

İşten ayrılma niyeti kavramına genel olarak bakıldığında pek çok disiplin tarafından ele alındığı görülmektedir. İş dünyasında insan unsurunun önemli olduğu günümüzde işten ayrılma niyeti, işte kalma niyeti ve iş devri niyeti gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılmıştır (Collins vd., 2000; Daniels, 2004; Mrayyan, 2005). Gurney vd. (1997) işten ayrılma niyetini bireylerin çalıştıkları örgütten bilinçli ve amaçlı bir şekilde ayrılma istekleri olarak ifade etmektedirler. Fochsen vd. (2005) ise işten ayrılma niyetinin işten doyum alamamanın başka bir ifadesi olduğunu belirtmekte ve bunu çalışma koşullarına bağlamaktadırlar. Kısacası bir çalışanın görev yaptığı kuruluşta kalma veya ayrılma niyetinin bir ölçüsü "işten ayrılma niyeti" olarak ifade edilmektedir.

İşten ayrılma niyetinin bir eylem olmadığı düşünüldüğünde yaşanan olay ve durumlardan sonra eyleme dönüşmesi bir süreci ifade etmekte ve bu sürecin birçok faktörden etkilendiği belirtilmektedir (Hom vd., 1992). Addae vd. (2006) sürecin düşünce ile başladığını daha sonrasında ise yeni bir iş arayışı içerisine girildiğini, alternatif iş imkânlarının değerlendirildiğini ve sonunda mevcut işinde kalmaya ya da başka bir işe gitmeye karar vermesiyle sonuçlandığını ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra bir çalışanın mevcut işinden ayrılma niyetinin yaşadığı tek bir olaydan dolayı olduğu söylenemez. Kişinin yaşadığı olumsuzluklar örgüte karşı bağlılığını azaltabilir, sinik davranışlar içerisine girebilir, motivasyonu ve performansı düşebilir. Fakat süreç içerisinde yaşayacağı pozitif durumlar bunların tekrar eski haline dönmesini sağlayabilir. İşten ayrılma niyeti, yaşanmış olan birçok unsurun toplamı olduğu ifade edilebilir.

Bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ve özellikle sosyo-demografik faktörlerin işten ayrılma niyetini etkilediği literatürde kabul edilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986). Örneğin bir kuruluşteki kıdemin

işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır. Yaşlı çalışanların genç yaştaki çalışanlara göre işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Lewis, 1991). Cho ve Song (2017) görev sürecinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini belirtmekte olup bu durumun çeşitli faktörlerle ilişkisinin olabileceği aklı gelmektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki bir çalışanın işten ayrılma niyeti yaptığı işten dolayı ya da çalıştığı kuruluştan dolayı olabilir. Yaptığı işi sevemeyen çalışan başka bir iş yapma isteğiyle işinden ayrılmak isteyebilir. Diğer yandan çalıştığı örgütte yönetsel zorluklar, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan problemler işten ayrılma niyetini tetikleyebilir.

### 3. TÜKENMİŞLİK

Tükenme hissi, bireylerde var olan ve olumsuz olaylar karşısında açığa çıkan bir duygu olup örgütsel yaşamda çalışanların diğer insanlara karşı ilgisinin kaybolmasını ifade etmektedir. Tükenmişlik sosyal yaşamda meydana gelen olaylar sonrasında bireylerin üzerindeki fiziksel, zihinsel ve duygusal baskıyı, stresi ve daha aşırısı olan tükenmeyi içermektedir. Tükenmişlik kavramı 1970'li yıllardan bu yana oldukça yaygın bir şekilde araştırılan bir konu olmuştur (Pines ve Nunes, 2003). Tükenmişlikle ilgili literatür incelendiğinde 1990'lı yıllardan sonra birçok araştırmanın yapıldığı görülmüş olup tükenmişliğin sadece insana yönelik hizmet veren mesleklerde çalışan insanlarda görüldüğü ileri sürülmüştür (Maslach ve Leiter, 1997). Tükenmişliğin yapılan işe bakılmaksızın insani değerlerin, onurun, saygınlığın yıkıma uğraması olarak ifade edildiği görülmektedir (Gündüz vd., 2012). Diğer yandan yerli literatür incelendiğinde sağlık çalışanları özelinde başlayan araştırmaların (Ergin, 1992; Dolu, 1997; Koç, 1999) eğitim çalışanlarına ve daha sonrasında ise emniyet görevlilerine şeklinde ilerlediği görülmektedir (Gökçakan ve Özer, 1998; Uslu, 1999; Gündüz vd., 2007). Farklı sektörlerde yapılan çalışmaların olduğu göze çarpmakta ve bu durum tükenmişliğin önem verilmesi gereken bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Tükenmişlik özellikle örgütsel yaşamda ele alındığında çalışanların bireysel başarılarının düşmesine, duyarsızlaşmalarına yol açan duygusal tükenme hali olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişliğin altında yatan sebepler olarak çalışanların iş ortamında gerilim yaşamaları ve karşılaştıkları olaylarda hüsrana uğramaları örnek olarak verilmekte ve bu durumun ciddi problemlere yol açtığı belirtilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993). Cherniss (1980) tükenmişliğin nedenlerini ortaya koyduğu araştırmasında bir çalışanın müşterilerle yakın ve yoğun ilişkiler içerisinde olması, örgütün hedeflerinin net bir şekilde belirlenememesi, yönetsel sorunların olması, örgütsel desteğin zayıf kalması, rol çatışması ve belirsizliklerinin meydana gelmesi gibi sebeplerin tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Avşaroğlu vd. (2005) ise tükenmişliği bireyin iç dünyasındaki algıların, tutumların ve beklentilerin bir ürünü olduğunu, psikolojik tecrübeler ve yapılan işin türüne göre algılanan bir kronik stres olduğunu ifade etmişlerdir. Naktiyok vd. (2020) ise tükenmişliğin stres sonucu ortaya çıkan ve bireyin ruh dünyasını ele geçiren bir durum olduğunu ve bunun sonucunda insanlardan, işten uzaklaşmasına sebep olan bir tür hastalık olduğunu belirtmişlerdir. Tükenmişliğin fiziksel açıdan etkilerine bakıldığında geçmeyen soğuk algınlıkları, solunum güçlüğü, nedeni belirsiz ağrılar, deri şikayetleri gibi birçok unsurun öne çıktığı görülmektedir. Tükenmişliğin duygusal etkilerine bakıldığında ise sinirlilik hali, hızlı öfkelenmeler, suçluluk duyguları, sabırsızlık ve kızgınlık olduğu ifade edilmektedir. Tükenmişlik nedeniyle örgütsel yaşamda sıklıkla hataların yapılması, işe geç gelme, sağlık raporunun fazla alınması, eleştirilere açık olamama, tartışma gibi birçok durumun yaşanabileceği belirtilmektedir (Basım ve Şeşen, 2007; Şahin vd., 2008; Arı ve Bal, 2008).

İş stresi ile başa çıkamama durumunun tükenmişlik olduğunu ifade eden Felton (1998), zaman zaman yaşanan olayların tükenmişliğe yol açmayacağını belirtmekte ve kronik stres durumlarının tükenmişlikte en önemli neden olduğunu ileri sürmektedir. Tükenmişlik kavramıyla ilgili literatür incelendiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı unsurlarının kavramın boyutlarını oluşturduğu ifade edilmektedir. Bireyde açığa çıkan duygusal tükenmenin stresi temsil ettiği, duyarsızlaşmanın kişiler arası negatif tutumları ve işe karşı tepkisizliği ifade ettiği ve son olarak düşük kişisel başarının ise tükenmişliğin öz değerlendirme boyutunu oluşturduğu belirtilmektedir (Maslach vd., 2001). Birey tükenmişlik hissine kapıldığında kendinden başlayan negatif davranışlar öncelikle çevresine yansıtılırken esasında geri dönüşü yine kendisine olmaktadır. Bir sonraki başlıkta kavramlar arası ilişkiler ele alınmaktadır.

#### 4. DEĞİŞİM YORGUNLUĞU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

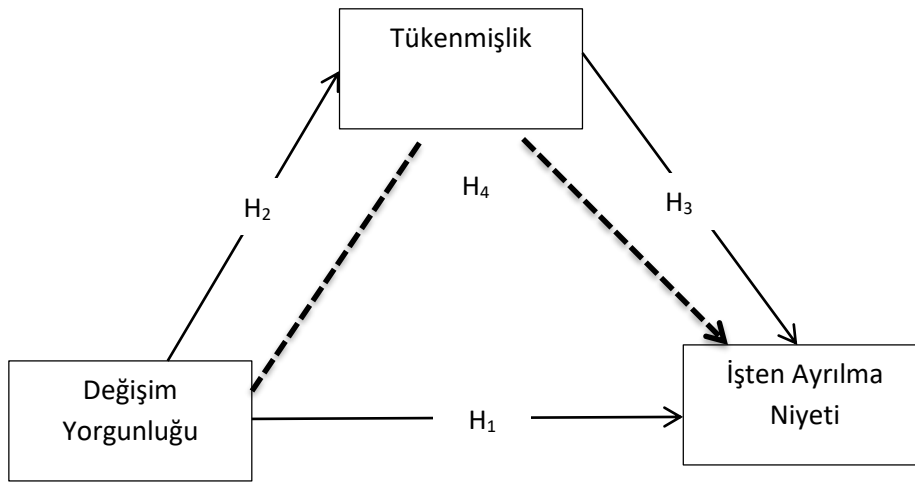
Kavramsal olarak bakıldığında tükenmişlik genellikle çalışan bireyin yaptığı iş gereği diğer çalışanlarla yüz yüze gelmek suretiyle etkileşim halinde bulunması ve duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak bitkinlik, yorgunluk ve çaresizlik duygularına kapılarak çevresindeki insanlara karşı negatif davranışlar içerisine girme eğiliminde olması olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Değişim yorgunluğu ise örgütler tarafından yapılan değişim girişimlerinin çalışanlar tarafından aşırı ve gereğinden fazla algılanması sonucunda meydana gelen olumsuz duygu durumları olduğu belirtilmektedir (Falkenberg vd., 2005). Bir diğer yandan işten ayrılma niyeti kavramına bakıldığında ise istihdam koşullarından memnun olmayan çalışanların belirli bir süreçten sonra görev yaptığı örgüte karşı negatif duygular besleyerek örgütüne karşı tutum ve davranışlarını olumsuz yönde değiştirmesi, bağlılığını azaltması, performansını düşürmesi ve niyetini eyleme dönüştürmesi olduğu ifade edilmektedir (Kuean vd., 2010).

İlgili literatür incelendiğinde değişim yorgunluğunun tükenmeye neden olduğu birçok araştırmada incelenmiştir (Perel, 2015; Brown, 2016; Deschenes, 2019). Diğer yandan işten ayrılma niyeti açısından bakıldığında örgütsel değişim sürecinin çalışanın işten ayrılma niyeti içerisinde olmasında önemli rolü olduğu ifade edilmekte (Karakuş ve Yardım, 2014) ve değişim sürecinin doğası gereği bir belirsizlik ortamı yaratması sebebiyle çalışanlarda strese neden olduğu bildirilmektedir (Baron vd., 2001). İşten ayrılma niyetini edinen çalışanın yaşadığı olumsuzluklar içerisinde tükenmişliğin olduğu söylenebilir. Değişkenler arası ilişki incelendiğinde bu araştırma kapsamındaki değişkenlerin hepsinin negatif yönde olduğu görülmekte olup istatistiksel olarak birbirlerini pozitif yönde etkileyebilme ihtimali olan değişkenler olduğu görülmektedir. Ayrıca değişim yorgunluğu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin Martinko vd. (2002) tarafından geliştirilen Nedensel Akıl Yürütme Modeline dayandırılabilirliği görülmektedir. İlgili model bir çalışanın görev yaptığı organizasyonda adaletsiz davranışlara uğramasını ve çalışma arkadaşlarına aynı davranışların gösterilmemesi nedeniyle çalışanın adaletsiz uygulamalara karşı tepkisel davranışlar geliştirdiğini belirtmektedir. Adaletsiz bir iş ortamının olduğunu düşünen çalışanın değişim süreçlerinde iş yükünün artabileceğini, bu sebeple yorgunluk ve bıkkınlık gibi nedenlerle tükenmişlik hissine kapılacağı ve işten ayrılma fikrini zihnine yerleştirebileceği düşünülmektedir. Bir diğer yandan ise bu araştırmanın stres yükleyici duygu modeline dayandığı söylenebilir. İlgili modelde çalışanların stresli bir duruma maruz kaldıklarında negatif duygular hissetme eğiliminde oldukları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme riskine sahip oldukları belirtilmiştir (Spector ve Fox, 2005). Söz konusu modelin engellenme ve saldırganlık teorisine dayandırılabilirliği ifade edilmekte olup bu modele göre negatif duygular hissetme eğiliminde olan bireylerin daha önceki

örgütsel yaşamında negatif durumlarla karşı karşıya kalan bireylerde ortaya çıkma ihtimalinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca şu da belirtilmelidir ki tükenmişlik sadece insan ilişkileriyle ortaya çıkan bir duygu değil aynı zamanda bireyin yaşadığı diğer olay ve durumların tükenmişlik üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu çalışmada bir örgütte var olan değişimlerin ve bu değişimlerden yorulan, bıkan ve umutsuzluğa kapılan çalışanların tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalabilmesi ihtimali gözden geçirilmektedir. Değişim yorgunluğu sonucunda işten ayrılma niyeti içerisinde girebilecek bir çalışanın bu süreçte tükenmişlik duygusuyla ayrılma niyeti içerisinde olup olamayacağı bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır.

Kuramsal altyapı ve literatür incelendiğinde oluşturulan araştırma modeli ve hipotezleri aşağıda sunulmaktadır:

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



H1: Değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Değişim yorgunluğunun tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü vardır.

## 5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları, sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur.

### 5.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın bilimsel ve etik kurallara uygunluğunun belirlenmesi amacıyla Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 22.02.2023 tarihli ve 02/19 sayılı Etik Kurul onayı alınmıştır. Nicel araştırma deseninde planlanan bu çalışmada özel sektör işletmelerinde çalışanların algılarına göre değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiler, etkiler ve aracılık analizleri ortaya

konulmuştur. Araştırmanın evrenini Yozgat ilinde faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Yozgat ilinde Ticaret ve Sanayi Odası ile Organize Sanayi Bölgesine bağlı işletmelerin hedef alındığı bu çalışmada, Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Yozgat 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş Kurumu, 2023) göre 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla 43.849 kişinin sigortalı olarak çalıştığı bildirilmiştir. Buradan yola çıkılarak evreni 43.849 kişinin oluşturduğu ve örneklem sayısının ise Coşkun vd.'ne (2019) göre en az 384 kişi olması gerektiği belirlenmiştir. Sadece bir işletmede bu araştırmanın yapılmaması, Yozgat'ın küçük bir şehir olması, araştırmalarda etki büyüklüğünün gerçekleşmesinde yeterli örneklem sayısına ulaşamaması, bir işletmede araştırmaya katılım oranının düşük olması gibi sebeplerden dolayıdır. Bu amaçla Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu Yozgat'ta herhangi bir işletmede çalışan bireylere çevrimiçi bir şekilde ulaştırılmıştır. Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 14 Mart 2023-12 Nisan 2023 tarihleri arasında araştırmaya 421 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'de araştırmaya katılan bireylere ait detaylı sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur. Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri dikkate alındığında; katılımcıların ağırlıklı olarak kadınlardan (%66.7) oluştuğu; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%50.4) olduğu; katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%68.9) çalıştıkları kurumlarda yöneticilik görevi olmadığı ve değişim yorgunluğu kavramını katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%63.7) bilmediği görülmektedir. Diğer sosyo-demografik değişkenlere ilişkin detaylı bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1: Sosyo-Demografik Bilgiler**

		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	281	66.7
	Erkek	140	33.3
<b>Yaş</b>	18-24 Yaş Arası	212	50.4
	25-29 Yaş Arası	69	16.4
	30-34 Yaş Arası	64	15.2
	35-39 Yaş Arası	35	8.3
	40 Yaş ve Üzeri	41	9.7
<b>Medeni Durum</b>	Evli	160	38.0
	Bekâr	261	62.0
<b>Öğrenim Durumu</b>	İlköğretim	16	3.8
	Lise	152	36.1
	Ön Lisans	164	39.0
	Lisans	58	13.8
	Lisansüstü	31	7.4
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	0-1 Yıl	132	31.4
	1-5 Yıl	144	34.2
	6-10 Yıl	74	17.6
	11-15 Yıl	34	8.1
	16-20 Yıl	23	5.5
	21 Yıl ve Üzeri	14	3.3
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	0-1 Yıl	131	31.1
	1-5 Yıl	136	32.3
	6-10 Yıl	76	18.1
	11-15 Yıl	36	8.6
	16-20 Yıl	27	6.4
	21 Yıl ve Üzeri	15	3.6
<b>Kurumda Yöneticilik Görevi</b>	Var	131	31.1
	Yok	290	68.9
<b>Değişim Yorgunluğu Kavramını Duyma</b>	Evet	153	36.3
	Hayır	268	63.7
<b>Çalışılan Kurumda Çalışan Kişi Sayısı</b>	1-9 Kişi Arası	121	28.7
	10-49 Kişi Arası	126	29.9
	50-249 Kişi Arası	112	26.6
	250 Kişi ve Üzeri	62	14.7
<b>Toplam</b>		421	100

## 5.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, sosyo-demografik bilgiler formu, Değişim Yorgunluğu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Değişim Yorgunluğu Ölçeği Bernerth vd. (2011) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye uyarlaması

Ekingen ve Yıldız (2021) tarafından yapılmıştır. İlgili ölçek, 6 sorudan ve tek boyuttan oluşmakta olup, 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye uyarlaması Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılmıştır. İlgili ölçek, 3 sorudan ve tek boyuttan oluşmakta olup, 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu Pines (2005) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe'ye uyarlaması Tümkiye vd. (2009) tarafından yapılmıştır. İlgili ölçek, 10 sorudan ve tek boyuttan oluşmakta olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 7-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

## 6. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

### 6.1. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliklerini test etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmıştır. Ölçeklerin geçerlikleri ve güvenilirlik katsayılarının yeterli olması, hipotez testlerinin yapılmasında önem arz etmektedir. Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi bir veri yapısı modeli olup gizil değişkenler için bir bileşen yaklaşımı olarak ifade edilmektedir. Kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi değişkenler arası ilişkileri modellerken kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde buna ek olarak vakalar arasında ilişkiler modellenmektedir. Bunun sonucunda veri matrisinin yeniden yapılandırılması söz konusu olmakta ve tahmine dayalı bir modelleme gerçekleştirilmektedir (Avkıran, 2018). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde örneklem büyüklüğü hesaplamasında 10 kat kuralından yararlanılmakta olup bir modelde yer alan herhangi bir gizil değişkenin bağlantı sayısının 10 katı alınarak hesaplanması beklenmektedir. Hair vd. (2017) örneklem büyüklüğünün modelde yer alan bir gizil değişkene bağlı iç veya dış model bağlantı sayısının 10 katı büyüklüğünde olması gerektiğini varsaymaktadır. Kısacası bir araştırmadaki ölçme araçlarında toplam 30 soru varsa en az 300 örneklem büyüklüğünün hesaplanması beklenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Hair vd.'ne (2017) göre geçerlik ve güvenilirlik için Cronbach's Alpha katsayısı, Birleşik Güvenirlik (CR ve rho\_A) değerlerinin 0.70'in üzerinde olması, Average Variance Extracted (AVE) değerinin 0.50'nin üzerinde olması beklenmektedir. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler, faktör yük değerleri, geçerlik ve güvenilirlik değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler, Faktör Yük Değerleri, Güvenirlik ve Geçerlik**

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
<b>Değişim Yorgunluğu Ölçeği</b> Cronbach's Alpha= 0.802, rho_A=0.813, CR=0.863, AVE=0.559					
DY2	0.763	3.361	1.662	-0.700	0.284
DY3	0.746	3.380	1.674	-0.887	0.201
DY4	0.792	3.423	1.673	-0.902	0.184
DY5	0.788	3.610	1.659	-0.730	0.089
DY6	0.638	4.095	1.786	-0.918	-0.267
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b> Cronbach's Alpha= 0.832, rho_A=0.868, CR=0.897, AVE=0.743					
IAN1	0.865	2.394	1.268	-0.798	0.555
IAN2	0.874	2.330	1.268	-0.643	0.644
IAN3	0.848	2.299	1.295	-0.638	0.687
<b>Tükenmişlik Ölçeği</b> Cronbach's Alpha= 0.929, rho_A=0.930. CR=0.941, AVE=0.616					
T1	0.721	4.401	1.964	-1.101	-0.342
T2	0.779	3.798	1.958	-1.212	0.079
T3	0.849	3.774	1.941	-1.129	0.017
T4	0.829	3.625	1.962	-1.121	0.183
T5	0.862	3.418	1.917	-0.820	0.423
T6	0.837	3.675	2.014	-1.187	0.129
T7	0.792	3.444	1.904	-0.906	0.402
T8	0.729	3.188	1.987	-0.867	0.556
T9	0.602	3.392	1.964	-1.130	0.296
T10	0.815	3.834	1.989	-1.201	-0.094

DY=Değişim Yorgunluğu; İAN=İşten Ayrılma Niyeti, T=Tükenmişlik

Tablo 2’de güvenilirlik, geçerlik ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen bulgular yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi daha önce keşfedilmiş ölçeklerin, çalışmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 21). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda değişim yorgunluğu ölçeğinden 1. ve 6. madde ile tükenmişlik ölçeğinden 9. madde yeterli faktör yüküne sahip olmadığı ve geçerlik sonuçlarını azalttığı için analizden çıkartılmıştır. İlgili ölçek ifadelerinin analizden çıkarılmasının iki sebebi



vardır. Birinci sebebi Smart-PLS programında analiz yapılırken ilk olarak ölçek ifadelerinin çapraz yükleri incelenir. Yıldız'ın (2021) ifadesine göre her bir ölçek maddesinin kendi ölçeği altında faktör yükünü alması ve diğer değişkenlere göre aralarındaki farkın 0,1'den fazla olması gerekmektedir. Çapraz yükler tablosu incelendiğinde böyle bir duruma rastlanılmamıştır. Fakat geçerlik değerlerinin hala eşik değerinde olmadığı görülmüştür. Bu durumda da soru çıkartmanın ikinci sebebi devreye girmektedir. İkinci durumda AVE ve CR değerlerinin eşik değerlerinin altında kalması durumu incelenmekte olup eşik değerinin altında kaldığı görülmüştür. AVE ve CR değerlerinin eşik değerlerinin altında kaldığı durumlarda ölçüm modelinden faktör yükü 0,40 ile 0,70 arasında olan ölçek ifadeleri ölçüm modelinden çıkarılarak modelin tekrar çalıştırılacağı ifade edilmektedir. AVE ve CR katsayıları eşik değere ulaşıncaya kadar bu işlemler devam etmektedir. Bu çalışmada ise çapraz yüklerden herhangi bir problem olmadığı görülmüş ve AVE ve CR değerlerinin eşik değerleri dikkate alınarak yukarıda bahsedilen ölçek maddeleri analiz dışında bırakılmıştır. Tablo 2'de yer alan değerlere göre çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sağlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Basıklık ve Çarpıklık katsayılarının +1.96 ile -1.96 arasında olması nedeniyle örneklemin normal dağıldığı anlaşılmaktadır (Hair vd., 2017). Analizden elde edilen VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine bakıldığında 5'ten küçük olduğu görülmekte olup, Hair vd. (2017) VIF değerinin 5'in altında olmasının doğrusallık problemi meydana getirmeyeceğini ifade etmiştir. Tablo 2'de verilen geçerlik değerlerinin yanı sıra ölçekler arasındaki ayırt ediciliğin hesaplanmasında Fornell-Larcker kriteri kullanılmaktadır. Bu kriterler Fornell ve Larcker tarafından geliştirilmiştir (Yıldız, 2021). Bunun yanı sıra Henseler vd. (2015), Fornell-Larcker ölçütü yerine yeni bir ayırıcı geçerlik olan Heterotrait-Monotrait (HTMT) görüşünü öne sürmüştür. İlgili görüşe göre HTMT değerlerinin 0.90'ın üzerinde olması ayırt edicilik sorunlarını ortaya çıkarmaktadır.

**Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Değerleri**

	Fornell-Larcker Criterion				Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	DY	T	İAN		DY	T	İAN
DY	0.748	-	-	DY	-	-	-
T	0.410	0.785	-	T	0.477	-	-
İAN	0.362	0.430	0.862	İAN	0.412	0.461	-

*DY=Değişim Yorgunluğu; İAN=İşten Ayrılma Niyeti, T=Tükenmişlik*

Araştırmada kullanılan ölçekler ayrıca Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) ayırım geçerliğini de sağlamaktadır. İlgili değerler analiz için uygun bulunduğundan yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. İlgili analizlerin dışında araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin  $R^2$  ve  $Q^2$  değerleri incelenmiştir. Sarstedt vd.'ne (2014) göre  $Q^2$  değerinin sıfırın üzerinde olması, ölçeklerin kalitesi ve ölçülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Tablo 4'te ilgili değerler yer almaktadır.

**Tablo 4: R<sup>2</sup> ve Q<sup>2</sup> Testi Sonuçları**

	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted	Q <sup>2</sup>
Tükenmişlik	0.134	0.131	0.086
İşten Ayrılma Niyeti	0.229	0.226	0.157

Tablo 4'te görüldüğü üzere R<sup>2</sup> değerlerinin 0.50'den yüksek olduğu; Q<sup>2</sup> değerlerinin ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Literatürde R<sup>2</sup> katsayısının 0.25 ve 0.50 arasında olmasının zayıf; 0.50 ile 0.75 arasında olması orta ve 0.75'in üzerinde olması güçlü bir açıklama oranı olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu değerlendirmenin yapılırken disiplin koşullarının dikkate alınması gerekmektedir. Bazı disiplinlerde %10'luk bir açıklama oranı bile çok güçlü olarak görülmektedir (Yıldız, 2021). Tükenmişliğin R<sup>2</sup> değeri %13 olarak tespit edilirken işte ayrılma niyetinin R<sup>2</sup> değeri %23 olarak belirlenmiştir. Yıldız'ın (2021) ifadesine göre sosyal bilimlerde bazı kavramların açıklama gücü %10 bile olsa güçlü olarak görülmektedir. Bu durumda değişim yorgunluğunun tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini açıklama oranının yeterli olabileceği düşünülmektedir. Bir diğer etki büyüklüğü analizi ise f<sup>2</sup> katsayısıdır. Tablo 5'te f<sup>2</sup> katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

**Tablo 5: f<sup>2</sup> Testi Sonuçları**

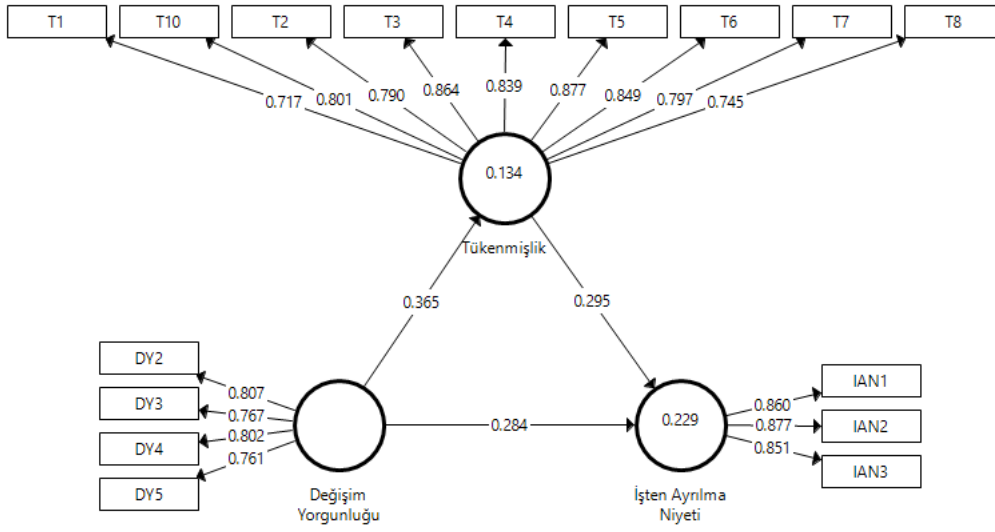
	Değişim Yorgunluğu	Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti
Değişim Yorgunluğu	-	0.154	0.091
Tükenmişlik	-	-	0.098

Tablo 5'te etki büyüklüğünün hesaplanmasında kullanılan f<sup>2</sup> katsayıları verilmiştir. Cohen'e (1998) göre f<sup>2</sup> katsayısının 0.02 ve üzerinde olması düşük; 0.15 ve üzerinde olması orta ve 0.35'in üzerinde olması yüksek bir etki katsayısı olarak değerlendirilmektedir. Tablo 5'te verilen değerlerde etki büyüklüğü oranının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. f<sup>2</sup> katsayıları sadece bağımlı değişken olarak kabul edilen değişkenlerde hesaplanmaktadır.

## 6.2. Yapısal Model-Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde değişkenler arasındaki ilişki yol analizi kullanılarak incelenmiştir. Yol analizi, Smart-PLS programında 5000 örnekleme bootstrap ile gerçekleştirilmiştir. Analizden elde edilen  $\beta$  değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığını belirlemek için t-testleri ve p-değerleri incelenmiştir. Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı



**Kaynak:** Smart-PLS programında araştırma modeli esas alınarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2’de değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasında oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında Standardize Edilmiş Ortalama Karekök Kalıntı (SRMR) değerinin 0.076 (SRMR<0.080); d\_ULS değerinin 0.795; d\_G değerinin 0.316; Ki-Kare değerinin 797.617; (Ki-kare<5) Normed Fit Index (NFI) değerinin ise 0.815 (NFI>0.80) olduğu görülmektedir. Byrne (2016) ilgili değerlerin literatür açısından uygun olduğunu ifade etmektedir. Uyum iyiliği değerlerinde d\_ULS ve d\_G değeri ile ilgili net bir ayrım olmadığı belirtilmektedir (Yıldız, 2021). Fakat d\_ULS ve d\_G değerinin belirlenmesinde 0.05’ten ( $p>0.05$ ) büyük olması gerektiği ifade edilen diğer bir görüştür (İled ve Yılmaz, 2023). d\_ULS ve d\_G değerinin 0.05’ten büyük olduğu ve kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Tablo 6’da ise yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta ( $\beta$ )	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlilik	p
DY→ İAN (Toplam Etki)	0.391	0.047	8.351	(0.300; 0.476)	0.000
DY→İAN (Direk Etki)	0.284	0.057	5.015	(0.172; 0.383)	0.000
DY→T	0.365	0.056	6.498	(0.252; 0.470)	0.000
T→İAN	0.295	0.056	5.294	(0.179; 0.401)	0.000
DY→T→İAN (Dolaylı Etki)	0.108	0.028	3.793	(0.064; 0.179)	0.000

DY=Değişim Yorgunluğu; İAN=İşten Ayrılma Niyeti, T=Tükenmişlik

Tablo 6’da değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü gösteren katsayılar yer almaktadır. Aracılık testinin yapılmasında Bootstrap testi kullanılmıştır. Bootstrap testi Preacher ve Hayes (2004, 2008) tarafından geliştirilmiş olup yinelemeli parametrik olmayan bir test olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu yaklaşım kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde rahatlıkla kullanılmaktadır. Bootstrap testi, Sobel testine göre aracılık etkisinin ortaya çıkarılmasında daha net sonuçlar vermekte ve yüksek düzeyde istatistiksel güç göstermektedir. Hair vd. (2014) bootstrap testinin yapılmasında ilk olarak aracı değişkenin modele dâhil edilmeden yapıldığını ve böylece aracı değişken modele dâhil edildiğinde aracılık etkisini anlamının ve yorumlamanın daha kolay olduğunu ifade etmektedir. Aracı değişkenin modele dâhil edilmesinden önce değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta=0.391$ ;  $p<0.01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu değerler toplam etkiyi göstermektedir. Tablo 6’da verilen katsayılar aracı değişken eklendikten sonra meydana gelen katsayılardır. Buna göre tükenmişlik aracı değişkeninin eklenmesiyle birlikte değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta=0.284$ ;  $p<0.01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Değişim yorgunluğunun tükenmişlik üzerinde ( $\beta=0.365$ ;  $p<0.01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi; tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta=0.295$ ;  $p<0.01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak ise değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki dolaylı etkilere bakıldığında ( $\beta=0.108$ ;  $p<0.01$ ) etkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bu etkilerin yanı sıra bazı testlerin yapılması gerektiği literatürde ifade edilmektedir. Aracılık etkisinin tespitinde genelde Sobel testinin yapıldığı bilinmekte olup Sobel testine son yıllarda eleştiriler getirilmektedir. Hair vd. (2017) Sobel testinin yerine VAF (Variance Accounted For) testinin kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. VAF testi dolaylı etkinin toplam etkiyle dolaylı etkinin toplamına bölünmesiyle ortaya çıkmaktadır. Variance Accounted For olarak belirtilen VAF değeri %0 ile %100 arasında değerler almaktadır. %80’in üzerinde olan VAF değeri tam aracılık etkisini ifade ederken, %20 ile %80 arasında VAF değeri kısmi aracılığı; %20’nin altındaki VAF değeri ise aracılık etkisinin bulunmadığını ifade etmektedir. Tablo 6’da görüldüğü üzere dolaylı etki  $\beta=0.108$ ; toplam etki ise  $\beta=0.391$ ’dir. İlgili formüle göre hesaplama yapıldığında VAF değeri %21 çıkmaktadır. (Formül ve hesaplama aşağıda sunulmuştur.) Bu yüzden değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin kısmi aracılık rolü vardır yorumu yapılabilir. Araştırma kapsamında oluşturulan H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

$$VAF = \frac{\text{Dolaylı Etki}}{\text{Dolaylı Etki} + \text{Toplam Etki}} \quad 0.21 = \frac{0.108}{0.108 + 0.391}$$

## 7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Değişim yorgunluğu dışında işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenlerinin literatürde sıklıkla birlikte çalışılan olgular olduğu ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (Koeske ve Koeske, 1993; Janssen vd., 1999; Huang vd., 2003; Sağlam Arı vd., 2010; Taslak, 2015). Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre tükenmişliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu çalışmanın özgünlüğü konuyla ilgili literatürde oldukça az sayıda araştırma bulunması ve yeni bir kavram

olan değişim yorgunluğunun örgütlerde meydana gelen diğer negatif olaylar ve durumlar üzerinden açıklanmasıdır. Ayrıca değişkenler arası ilişkilerin incelendiği çalışmalar olsa da aracılık etkisinin incelendiği çalışmaların yetersiz olduğu gözle çarpılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler Smart-PLS programı aracılığıyla analiz edilmiş olup değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkisinin belirlenmesi yapısal eşitlik modeli kurularak belirlenmiştir. Oluşturulan modelde değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta=0.284$ ) ve tükenmişlik üzerinde ( $\beta=0.365$ ) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer yandan tükenmişliğin ise işten ayrılma niyeti üzerinde ( $\beta=0.295$ ) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca tükenmişliğin değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin kısmi aracı ( $\beta=0.108$ ) olduğu belirlenmiştir. Elde edilen ilgili bulgular doğrultusunda araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirlerini etkileyerek dağıldıkları anlaşılmaktadır. Bu durumun birey-örgüt uyumu yaklaşımı ile örtüştüğünü söylemek mümkünken (Kristof, 1996) çalışanların örgütleri ile uyum sorunu yaşadığı söylenebilir. Kristof'un (1996) ortaya koyduğu birey-örgüt uyumu yaklaşımında örgütün özellikleri, amaçları, ihtiyaçları ve iklimiyle çalışanın uyumunu ifade edilirken değişimden etkilenen çalışanın tükenmişliğe itilmesi ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesi olağan bir durum olarak görülebilir. Benzer şekilde değişim yorgunluğunun çalışanlarda meydana getirdiği etkilere dair yapılan çalışmaların nedensel akıl yürütme modeliyle ortaya konulabileceği söylenebilir. Martinko vd. (2002) tarafından geliştirilen modelde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıktığını ve bunun çalışanın yaşadıkları olaylar sonucu değerlendirdiklerini ifade etmektedirler. Bu araştırmadaki sonuçlar yaklaşımları destekler niteliktedir.

Değişim yorgunluğu her ne kadar literatürde yeni bir kavram olarak gözükse de tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile yakından ilişkili bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Değişim süreci örgüt çalışanlarını doğrudan ilgilendiren bir süreç olduğu için bu sürecin amacına uygun yönetilememesi yorgunluk ortaya çıkarmakta olup çalışanlarda tükenmişliğe ve bıkkınlığa yol açtığı ifade edilmektedir (Brown, 2016; McMillan, 2018). Literatür incelendiğinde bu araştırmayla benzer bulguların elde edildiği görülmektedir. Örneğin Bernerth vd. (2011) çalışmalarında değişim yorgunluğunun tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğunu ifade etmektedirler. Selvi Sarıgül (2022) çalışmasında değişim yorgunluğunun tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini artırdığını ifade etmiştir. Değişim yorgunluğu, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi örgüte ve çalışanlara karşı olumsuz olguların artmasına yol açacak bir değişken olduğu gibi çalışanları bu olgulara iten nedenlerle de negatif yönde ilişkilere sahiptir. Örneğin Winter'in (2013) araştırmasında çalışanların psikolojik dayanıklılığı arttıkça değişim yorgunluğunun azaldığı belirtilmektedir. Diğer yandan Selvi Sarıgül ve Uğurluoğlu'nun (2022) araştırmasında değişim yorgunluğunun iş doyumunu azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Birçok araştırma değişim yorgunluğunun olumsuz sonuçlarını ortaya koymakta olup olumsuz örgütsel davranışların (nezaketsizlik, kıskançlık vb.) işten tatminsizliği ortaya koyduğu söylenebilir (Palabıyık vd., 2024).

Değişim yorgunluğu zaman içerisinde sürekli değişen, gelişen, artan veya azalan bir olgu olduğundan araştırmanın yapıldığı süreler içerisinde kişilerin duygu durumlarına bağlı olmaktadır. Katılımcıların araştırmaya katılım gösterdikleri anda bildirdikleri görüşler ile geçmişteki veya sonraki görüşleri arasında farklılıklar olabileceği öngörülmektedir. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığını oluşturmakla birlikte farklı işletmelerden gelen görüşler yine bir sınırlılık ortaya koymaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda önem verilmesi gereken

konulardan birisinin veri toplarken zaman sürecini ayarlayabilmesi, değişikliklerin yaşandığı zamanları öngörebilmesidir. Bu araştırmanın gerçekleştirilmesi esnasında Covid-19 pandemisinin toplumsal ve hatta küresel olarak etkilerinin devam etmesi, değişim yorgunluğunun önemli bir göstergesi olduğu söylenebilir. Bununla birlikte sürekli değişen ve gelişen dünyada değişim yorgunluğunun her an yaşanabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Bu araştırmaya Yozgat şehrinde faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanların dâhil edilmesi de bir sınırlılık oluşturmuş olup özellikle büyük şehirlerde faaliyetlerine devam eden, teknolojik, sosyal ve ekonomik açıdan kendisini sürekli değiştirmek durumunda kalan işletmelerde araştırmaların yapılması tavsiye edilmektedir.

Araştırmacılara ve uygulayıcılara tavsiyeler açısından özellikle uygulayıcılar olan işletme sahipleri ve yöneticileri değişimin her ne kadar örgüt açısından verimlilik ve etkinliği sağlayacağını düşünseler de insan sermayesinin değişim sürecinde etkin bir rol oynadığını gözden kaçırmamalıdır. Örgütsel açıdan değişim, örgütlere büyük faydalar sağlasa da kısa ve uzun vadede çalışanların motivasyonunu düşürebilir. Araştırmacılar açısından değişim yorgunluğunun öncülleri ve ardıllarının yapılacak ampirik araştırmalarla desteklenmesi literatürdeki bilgi birikimi açısından katkı sağlayabilir.

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonundan 22.03.2023 tarihli ve 02/19 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

### Yazar Katkıları

Yazar çalışmayı tümüyle tek başına gerçekleştirmiştir.

### Çıkar Çatışması

Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

---

## KAYNAKÇA

- Abrahamson, E. (2000). Change without pain. *Harvard Business Review*, July-August, 75-79.
- Addae, H. M., Praveen, P. K., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225-238. <https://doi.org/10.1108/19348830610823419>
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.

- Arık, Ö., Öztürk, Y. E., & Yeşildal, M. (2022). Değişim yorgunluğunun iş motivasyonuna etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(1), 57-85. <https://doi.org/10.22139/jobs.1059519>
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 7(3), 482-507.
- Avkıran, N. K. (2018). *Rise of the partial least squares structural equation modeling: An application in banking*. N. K. Avkıran, & C. M. Ringle içinde, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (International Series in Operations Research & Management Science b., 267, s. 1-29). Cham: Springer.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14,115-129.
- Baron, J. N., Hannan, M. T., & Burton, M. D. (2001). Laborpains: Change in organizational models and employee turnover in young, high-tech firms. *American Journal of Sociology*, 106(4), 960-1012.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2007). EFQM mükemmellik modeli uygulamalarının çalışanların tükenmişlikleri üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 201-214.
- Bengat, J. & Odenyo, M. (2015). Organizational change and resistance dilemmas' resolution approaches and mechanisms. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(2), 1-17.
- Bernerth, J. B., Walker, H. J., & Harris, S. G. (2011) Change fatigue: Development and initial validation of a new measure. *Work & Stress*, 25(4), 321-337, <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.634280>
- Brown, R. (2016). *Determining the relationship among change fatigue, resilience and job satisfaction of hospital staff nurses* (Unpublished doctoral dissertation). South Dakota State University, Dakota, The USA.
- Buchanan, D., Fitzgerald, L., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J.L., Lamont, S.S., Neath, A., & Whitby, E. (2005). No going back: A review of the literature on sustaining organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 7(3), 189-205.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. (3<sup>rd</sup> edition). Routledge.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout, job stress in the human service*. California: Sage Publications.
- Cho, Y. J., & Song H. J. (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41-65. <https://doi/10.1177/0091026017696395>
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, (2<sup>nd</sup> Edition), Hillsdale.

- Collins, K., Jones, M. L., McDonnell, A., Read, S., Jones, R., & Cameron, A. (2000). Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and research professions allied to medicine? *Journal of Nursing Management*, 8, 3-12.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Daniels, A. (2004). *Listening to New Zealand nurses: A survey of intent to leave, job satisfaction, job stress and burnout*. [Unpublished doctoral dissertation]. Auckland University of Technology.
- Deschenes, S. (2019). *Change fatigue and leadership influences*. (Unpublished Master Thesis), Middle Tennessee State University, USA.
- Dolu, G. (1997). *Yoğun bakım ünitesi hemşirelerinde stres etkenleri ve tükenmişlik sendromu*. [Unpublished master's dissertation]. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ekingen E., & Yıldız A. (2021). Değişim yorgunluğu ölçeği Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlik çalışması: Sağlık çalışanları örneği. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 43(6), 572-581. <https://doi.org/10.20515/otd.934637>
- Elving, W. J., Hansma, L. D., & Boer, M. G. (2011). BOHICA: Bend over here it comes again. *Teorija In Praksa*, 48(6), 1628-1647.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Falkenberg, J., Stensaker, I., Meyer, C. B., & Haueng, A. C. (2005). *When change becomes excessive*. In R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development*. Oxford, UK: Elsevier (JAI Press), 15, 31-62.
- Felton, J.S. (1998). Burnout as a clinical entity-its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, 48(4), 237-250.
- Fochsen, G., Sjögren, K., Josephson, M., & Lagerström, M. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among swedish nursing personel. *Journal of Nursing Management*, 13, 338-344.
- Fong, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39. <https://doi.org/10.11113/jt.v64.1673>
- Garside, P. (2004). Are we suffering from change fatigue? *Quality and Safety in Healthcare*, 13, 89-90.
- Gökçakan, Z., & Özer, R. (1999). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik*. Rize: Rize Rehberlik Araştırma Merkezi Yayınları.



- Gurney, C. A., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1997). Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. *Nursing Research*, 46(3), 163-171.
- Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2012). Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 38-55.
- Gündüz, B., Erkan, Z., & Gökçakan, N. (2007). Polislerde tükenmişlik ve görülen psikolojik belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 283-298.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (1<sup>st</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (2nd Edition b.). Los Angeles: SAGE.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Huang, I.-C., Chuang, C.-H. J., & Lin, H.-C. (2003). The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 32(4), 519-531.
- Ied, F.A., & Yılmaz, V. (2023). *Suriyeli sığınmacıların mutluluk, kaygı ve sosyal uyumunu etkileyen faktörlerin araştırılması*. Erkan, A., & Hülya, Ş. (Ed.) Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Sosyal Bilimlerde Uygulama Örnekleri içinde (ss. 112-140), İksad Yayınevi.
- İraz, R., & Şimşek G. (2004). Örgütsel değişimin gerçekleştirilmesinde liderliğin rolü: Transformasyonel liderlik incelemesi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 99-117.
- Janssen, P. P., Jonge, J. D., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01022.x>
- Karakuş, Ş., & Yardım, M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyum ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31.
- Koç, H. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1993). A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Journal of Social Service Research, 17*(3-4), 107-135.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology, 49*(1), 1-49.
- Kuean, W. L., Khin, E. W. S., & Kaur, S. (2010). Employees' turnover intention to leave: The Malaysian contexts. *The South East Asian Journal of Management, 4*(2), 93-110. <https://doi.org/10.21002/seam.v4i2.5633>
- Kuh, G. D., & Hutchings, P. (2015). *Assessment and initiative fatigue: Keeping the focus on learning*. In G. D. Kuh, S. O. Ikenberry, N. A. Jankowski, T. R. Cain, P. T. Ewell, P. Hutchings (Eds.) Using student evidence to improve higher education (183-200). San Francisco: Jossey Bass.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review, 51*(2), 145-155.
- Limon, İ. (2020). Turkish adaptation of change fatigue scale: A study of reliability and validity. *Sakarya University Journal of Education, 10*(2), 292-311. doi: <https://doi.org/10.19126/suje.646463>
- Limon, İ., & Sezgin-Nartgün, Ş. (2020). Investigation of teachers' change fatigue level: Comparison by demographics. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 26*(2), 401-448 <https://doi.org/10.14527/kuey.2020.009>.
- Dilkes, J., Cunningham, C., & Gray, J. (2014). The new Australian curriculum, teachers and change fatigue. *Australian Journal of Teacher Education, 39*(11), 45-64. <https://doi.org/10.14221/ajte.2014v39n11.4>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S.C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A casual reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1/2), 36-50.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 12*, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- McMillan, K. (2018). *A critical organizational analysis of frontline nurses' experience of rapid and continuous change*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University of Ottawa Faculty of Health Sciences School of Nursing, Ottawa.
- McMillan, K., & Perron, A. (2013). Nurses amidst change: The concept of change fatigue offers an alternative perspective on organizational change. *Policy, Politics, & Nursing Practice, 14*(1), 26-32.
- Meriç, S. (2019). *Değişime direnç*. E. Kaygın ve G. Kosa (Ed.). Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış İçinde (265-280). Eğitim Yayınevi.

- Meydan, C.H., & Şeşen H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Mrayyan, M.T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13, 40-50.
- Naktiyok, S., Kaygın, E., & Topçuoğlu, E. (2020). Aşçıların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik kars ilinde bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 85-99.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Palabıyık, N., Yıkılmaz, İ., & Sürücü, L. (2024). Workplace envy, workplace incivility, and job satisfaction: An empirical study on nurses. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 42, 81-94. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1319891>
- Perel, C. (2015). *Examining the relationship between organizational culture and change fatigue*. (Unpublished master dissertation), Middle Tennessee State University, ABD.
- Pines, A. M., & Nunes, R. (2003). The relationship between career and couple burnout: Implications for career and couple counseling. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 50-64.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Sağlam Arı, G., Bal, H., & Çına-Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). *On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on Rigdon (2012)*. *Long Range Planning*, 47(3), 154-160. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2014.02.007>
- Scott-Morgan, P., Hoving, E., Smit, H., & Slot, A. V. (2001). *The end of change : How your company can sustain growth and innovation while avoiding change fatigue*. New York: McGraw Hill Books.
- Selvi Sarıgül, S. (2022). *Değişim yorgunluğu ile algılanan örgüt kültürü, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Selvi Sarıgül, S., & Uğurluoğlu, Ö. (2022). Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(3), 591-608.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive. *Work Behavior*, 1-37. <http://www.rc.usf.edu/~jedorio/cwb07-specto>
- Şahin, D., Turan, F. N., Alparlan, N., Şahin, İ., Faikoğlu, R., & Görgülü, A. (2008). Devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin tükenmişlik düzeyleri. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 45, 116-21.
- Taslak, S. (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla ili örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Turan, A., & Akçay, R. C. (2023). Öğretmenlerin değişim yorgunluğu ile değişime direnç konusundaki algıları arasındaki ilişki. *Yıldız Journal of Educational Research*, 8(1), 28-42. <https://doi.org/10.14744/yjer.2023.018>
- Tümekaya, S., Çam, S., & Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonunun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Türkiye İş Kurumu (2023). İşgücü piyasası araştırması Yozgat ili 2022 yılı sonuç raporu. 10.01.2023 tarihinde <https://media.iskur.gov.tr/66936/yozyat.pdf> adresinden alınmıştır.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Winter, A. J. (2013). *The human cost of change: Tales from the campus about personal change fatigue, resistance, and resilience*. (Unpublished Master's Thesis). Queensland University of Technology, Brisbane City.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar*. Seçkin Yayınları. (2. Baskı). Ankara.
- Yürür, Y. S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 81-104.
- Zink, K.J., Steimle, U., & Schroder, D. (2008). Comprehensive change management concepts development of a participatory approach. *Applied Ergonomics*, 39, 527-538. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.015>



*Araştırma Makalesi / Research Article*

## İmalat Sanayinde İhracat ve Reel Döviz Kuru İlişkisi: Teknoloji Yoğunluğu ve Ülke Gelirlerinin Etkileri

Anıl Dağdemir<sup>1</sup>, Pelin Akçagün Narin<sup>2</sup>

### Öz

Bu çalışmada reel efektif döviz kurunun imalat sanayinde teknoloji yoğunluğuna ve ülkelerin içinde buldukları gelir gruplarına göre ihracat malları üzerindeki olası etkileri 1995-2019 dönemi için incelenmektedir. Dört farklı teknoloji düzeyi ve üç farklı gelir kategorisinde ihracat değeri en yüksek olan ülkeler için yapılan tahminler, ihracat talep esnekliğinin hesaplanmasında hem teknoloji hem de gelir etkisinin hesaba katılması gerektiğini göstermektedir. Düşük teknolojlili ürünler için esneklik katsayısı yüksek gelirli ve orta gelirli ülkeler için negatif ve anlamlı bulunurken, düşük gelirli ülkelerde esneklik katsayısının anlamlı olmadığı görülmektedir. Orta-düşük teknolojlili ürünlerde esnekliğin tüm gelir gruplarında negatif olduğu ve düşük gelirli ülkelerdeki esneklik değerinin görece olarak daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Orta-yüksek teknolojlili ürünlerde yüksek ve orta gelirli ülkeler için negatif ve anlamlı olan esneklik, ithalat girdi bağımlılığı yüksek olan düşük gelirli ülkelerde pozitif olmaktadır. Yüksek teknolojlili ürünlerin ise yoğunlukla yüksek gelir grubundaki ülkelere ihraç edildiği ve daha çok altyapı ve sermaye gerektiren söz konusu ürünlerin ticaretinin katılık gösterdiği, reel döviz kurundaki değişimlerden etkilenmediği görülmektedir. Elde edilen bulgulardan yola çıkarak, imalat sanayi ihracatını artırma hedefiyle geliştirilecek politikaların, ilgili ürünlerin teknoloji yoğunluğu ile ülkenin gelir düzeyi farklılıklarını dikkate alacak şekilde tasarlanmaları önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İhracat, Panel Veri, Reel Efektif Döviz Kuru, Teknoloji Yoğunluğu, Yurtiçi Reel Gelir.

## The Relationship between Exports and Real Exchange Rate in Manufacturing Industry: The Effects of Technology Intensity and Income

### Abstract

In this study, the possible effects of the real effective exchange rate on export goods according to the technology intensity in the manufacturing industry and the income groups of the countries are analyzed for the period 1995-2019. The countries with the highest export value estimates in four different technology levels and three different income categories show that both technology and income effects should be considered in the calculation of export demand elasticity. While the elasticity coefficient for low-tech products is negative and significant for high-income and middle-income countries, it is not significant for low-income countries. For medium-low technology products, the elasticity is negative in all income groups, and the elasticity value is relatively higher in low-income countries. For medium-high technology products, the elasticity, which is negative and significant for high- and middle-income countries, is positive for low-income countries with high import input dependency. On the other hand, high-tech products are mostly exported from high-income countries, and trade in these products, which require more infrastructure and capital, is rigid and is not affected by changes in the real exchange rate.

**Keywords:** Export, Panel Data, Real Effective Exchange Rate, Technology Intensity, Real Domestic Income.

<sup>1</sup> Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, [anil.dagdemir@omu.edu.tr](mailto:anil.dagdemir@omu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-1087-0849>

<sup>2</sup> Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Dr. Öğr. Üyesi., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, [pelin.akcagun@omu.edu.tr](mailto:pelin.akcagun@omu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-1441-109X>

**Atıf/Cite as:** Dağdemir, A., Akçagün Narin, P. (2024). İmalat sanayinde ihracat ve reel döviz kuru ilişkisi: Teknoloji yoğunluğu ve ülke gelirlerinin etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 212-243.

## GİRİŞ

1980'li yıllar ile birlikte ülkelerin sınırlarının giderek daha fazla ticarete ve dış yatırımlara açılmasıyla dünya önemli bir ekonomik küreselleşme evresine girmiştir. Küreselleşme süreci, ihracata dayalı büyüme stratejisini beraberinde getirmiş, ülkelerin kendi mal ve hizmetlerini dünya pazarlarına ihraç etmesi yoluyla kalkınmayı hedefledikleri bir dönemi başlatmıştır. Asya Kaplanları olarak bilinen Hong Kong, Güney Kore, Tayvan ve Singapur ihracata dayalı büyüme stratejisini benimseyerek hızlı bir büyüme sürecine girmişler, Türkiye gibi diğer pek çok ülke de bu örnekleri takip etmişlerdir. İhracat teşvikleri ve devlet desteği ile düşük döviz kuru politikaları gibi yöntemler ihracata olan etkileri üzerinden kalkınma hedeflerinin oluşturulmasında önemli rol oynamıştır.

Reel döviz kuru, yabancı ürüne kıyasla görece fiyat avantajları veya dezavantajları yaratmasıyla ülkelerin ihracat kapasitesini doğrudan etkilemekte; kalkınmada kritik sektörlerden biri olan imalat sanayinde reel döviz kurunun etkisi belirleyici bir rol oynamaktadır. Genel iktisadi beklenti, ülkenin reel döviz kurunun düşmesi sonucunda ilgili malın yabancı mallara kıyasla daha ucuz olacağı ve dolayısıyla ihracatının artacağı yönündedir. Ancak, ithal ara malı bağımlılığına bağlı olarak farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Üretilen imalat sanayi ihraç mallarında dikey bütünleşme olması durumunda, üretimde kullanılan ithal girdilerin yoğunluğu arttıkça reel döviz kurunun fiyat esnekliği azalacaktır. İhraç mallarının ithal girdi bağımlılığı yüksekken reel döviz kuru düştüğünde, ihracat gelirinde de düşüş yaşanması mümkündür. Dolayısıyla, her durumda reel döviz kurunda düşüş, ihracat gelirlerinde bir artışa neden olmayabilir (Arndt ve Huemer, 2004). Bu nedenle, imalat sanayinde ihracat ve reel döviz kuru arasındaki ilişki incelenirken ilgili esnekliklerin hesaplanması büyüme ve kalkınmaya olan etkileri açısından önemli bir yere sahiptir.

İhracat ve reel döviz kuru arasındaki ilişkiyi ele alan daha önceki ampirik çalışmalarda genel eğilim, ihracatı toplulaştırılmış bir biçimde ele almak yönünde olmuştur. Ancak bu durum, ihracat dinamiklerini değerlendirirken hatalı veya eksik bir sonuca varmamıza neden olabilir. İhracat talep esnekliklerinin çeşitli teknoloji düzeyindeki ürünler ve ayrı gelir gruplarından gelen ülkelerdeki farklılıklar hesaba katılarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, bilişim, havacılık, taşıt gibi sektörlerde çok yüksek teknoloji kullanılırken, emek yoğun malların üretiminde ise görece düşük teknoloji kullanılmaktadır. Hem üretim teknolojilerinin hem de üretimde kullanılan ithal ara mallarının üretimde farklı düzeylerde kullanılması sebebiyle bütün ihraç mallarını tek bir düzeyde toplulaştırarak temsil etmek yeterli olmayacaktır. Dahası, ihracata dayalı sanayileşme süreci devam ederken ülkenin teknolojisine, beşerî sermayesine ve çeşitli sanayi teşviklerine göre değişen imalat ürünleri ortaya çıkmaktadır. Farklı gelir gruplarındaki ülkelerin ihraç mallarının katma değerlerinde de farklılıklar bulunmakta, yüksek katma değerli ürün üreten ülkeler hızla büyürken düşük katma değerli ürün üreten ülkeler ise görece yavaş büyüme sürecinde girmektedirler. Bu nedenle teknolojik yoğunluğun yanı sıra ülkeler arası gelir farklılaşmalarının da ihracat ve reel döviz kuru ilişkisinde belirleyici olması beklenmektedir.

Bu çalışma, söz konusu iki temel etkenin dahil edilmesiyle ampirik yazına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Çalışmada, imalat sanayi ürünleri ihracatının reel efektif döviz kuru üzerindeki etkisi 1995-2019 dönemi boyunca dört farklı teknoloji seviyesi ve üç farklı gelir grubu çerçevesinde incelenmektedir. İlgili teknoloji seviyeleri ve gelir gruplarına göre belirlenmiş ülkeler arasından dolar cinsinden ihracat değeri en yüksek olan ilk 10 ülke seçilmiştir<sup>1</sup>. Bu çerçevede, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and

Development [OECD], 2011) tanımlarına göre yüksek teknoloji, orta-yüksek teknoloji, orta-düşük teknoloji ve düşük teknoloji ile üretilen ihraç malları sınıflamasıyla birlikte yüksek, orta ve düşük gelirli ülke grupları için ayrı modeller tahmin edilmektedir. Yapılan panel veri analizi ve Driscoll-Kraay (1998) tahmin sonuçları, söz konusu esnekliklerin hesaplanmasında hem teknoloji hem de gelir etkisinin hesaba katılması gerektiğini ve bu anlamda farklı ülke gruplarına göre değişen etkiler olduğunu göstermektedir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İkinci bölümde, ihracat ve teknoloji yoğunluğu arasındaki ilişki tartışılmakta ve teknoloji yoğunluğu ile ülke gelirlerinin analize dahil edilmesinin olası etkileri değerlendirilmektedir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan veri seti ve yöntem tanıtılmaktadır. Dördüncü bölümde ampirik sonuçlar ortaya konmakta, karşılaştırma ve değerlendirmeler yapılmaktadır. Sonuç bölümünde ise tüm analizler özetlenerek çalışmanın katkıları ortaya konmaktadır.

## 1. İMALAT SANAYİNDE İHRACAT DİNAMİKLERİ

### 1.1. Reel Efektif Döviz Kuru ile İhracat İlişkisi

Uluslararası iktisat yazınına göre dış ticaret dinamikleri reel (efektif) döviz kuru ile yurt içi ve yurt dışı gelir koşulları tarafından belirlenmektedir. Reel döviz kurunda ülke parasının değer kaybetmesi yönündeki değişim ihracatta uluslararası rekabet sağlamakta, dış ticarete sağlanan iyileşme üzerinden de ekonomik büyümeyi artıracığı öngörülmektedir. Düşük döviz kuru aracılığıyla böyle bir büyüme etkisinin gerçekleşebilmesi, Marshall-Lerner koşulunun sağlanmasıyla mümkündür. Bu koşula göre ülke parasındaki değer kaybının cari işlemler dengesinde söz konusu etkiyi sağlaması için ithalatın fiyat esnekliği ve ihracatın fiyat esnekliklerinin mutlak değerleri toplamının 1'den büyük olması gerekmektedir (Büyükdenez, 2018; Özmen, 2014).

Ancak yapılan çalışmaların bir bölümünde bu koşulların sağlanmadığı gözlenmiş ve bu durum literatüre "esneklik kötümserliği" tanımıyla girmiştir (Özmen, 2014). Üretimin küreselleşmesi ile birlikte bir ürünün tüm üretim süreçleri tek bir ülkede tamamlanmamakta, ülkeler ihraç edeceği ürünü üretmek için ara mal ithal etmekte ve ithalat-ihracat zinciri ürün son aşamasına gelene dek birden fazla ülkede gerçekleşmektedir. Bu süreç uluslararası ticarete küresel arz zincirleri (Krugman, 1995), ürün bölümlenmesi (Jones, 2000) veya dikey uzmanlaşma (Hummels vd., 2001) olarak bilinmektedir. Üretim ve ürün süreçlerinin parçalara bölünebilmesi ile ithal ve ihraç mallar arasındaki tamamlayıcılık artmaktadır. Daha karmaşık, teknoloji-yoğun ürünlerin üretilmesi durumunda dikey bütünleşmenin fazla olması ve ithal girdi oranının yoğun olması beklenir. İhracattaki ithal bağımlılığının yüksek olduğu bu ürünlerde, ihracatın reel döviz kuru esnekliğinin azalması beklenir. Bu durumda Marshall-Lerner koşulu sağlanamaması mümkündür.

Daha önceki ampirik çalışmalar, dış ticaretin reel kur esnekliğinin her iki yönde de hareket edebildiğini göstermiştir (Tablo 1). Ölçümlerde reel döviz kuruna alternatif olarak sıklıkla reel efektif döviz kurunun kullanıldığı görülmektedir. Reel efektif döviz kuru yerli para biriminin diğer ülkelerin para birimleri karşısındaki satın alma gücünü gösterirken, reel döviz kuru ise iki ülke arasındaki nominal döviz kurunun fiyat düzeylerinden arındırılmış halidir. Reel döviz kurunda iki ülke para birimi arasındaki ilişki hesaplanırken, reel efektif döviz kurunda ise ülkenin dış ticaretinde pay sahibi olan yabancı ülkelerin para birimleri bir sepet oluşturularak hesaplanır. Bu

nedenle reel efektif döviz kurunun dış ticarete rekabet gücünü daha çok temsil ettiğini söylemek mümkündür.

**Tablo 1: Ampirik Literatür**

Yazar	Veri seti	Değişkenler	Yöntem	Sonuç
Thorbecke ve Smith (2010)	1994-2005 (yıllık) Çin ve 33 ülke	Reel döviz kuru, ihracat, reel gelir	Panel DOLS	Çin'in yerel para birimi %10 düşerse, ihracat %12 düşmektedir.
Thorbecke ve Kato (2012)	1988-2009 (yıllık) Japonya	Reel döviz kuru, tüketim malları reel ihracatı	Panel Eşbütünleşme	Döviz kurundaki artış ihracatı arttırmaktadır.
Demirtaş ve Demirhan (2013)	1980-2009 (yıllık) 14 gelişmekte olan ülke	Reel döviz kuru ve ihracat	VECM, IRF	Döviz kurundaki artış, ihracatı arttırmamaktadır.
Nino vd. (2013)	1861-2011 (yıllık) İtalya	İhracat, Reel döviz kuru	OLS	Döviz kurunda değer kaybı ihracatı azaltmaktadır.
Genc ve Atar (2014)	1985-2012 (yıllık) 22 ülke	İhracat ve Reel efektif döviz kuru	Panel Eşbütünleşme	Reel döviz kurundaki artış ihracatı etkilememektedir.
Özmen (2014)	1994-2010 (çeyreklik) Türkiye	Sanayi üretim endeksi, reel efektif döviz kuru, ihracat, reel gelir	FMOLS	Reel döviz kuru etkisi, ilgili sektörün teknoloji yoğunluğuna, ithal girdi bağımlılığına, ürünün yetkinliğine veya ihracat yönelim derecelerine göre değişmektedir.
Yolcu Karadam (2014)	1994-2010 (çeyreklik) Türkiye	Reel döviz kuru, İthalat, İhracat, Üretim	Panel	Düşük ve Orta-Düşük teknoloji düzeylerindeki imalat sanayi ürünlerin ihracatı ile reel döviz kuru arasında negatif bir ilişki vardır. Orta-Yüksek ve Yüksek teknoloji ürün ihracatı ise reel döviz kuru karşısında duyarsızdır.
Ahmed vd. (2015)	1996-2012 (yıllık) 46 ülke	İhracat, Reel efektif döviz kuru	Panel	İmalat sanayi mallarının ihracatının reel efektif döviz kuruna olan esnekliği zaman içinde azalmaktadır.
Hooy vd. (2015)	1994-2008 (yıllık) ASEAN ile Çin	Reel döviz kuru, İhracat	Panel DOLS	Teknoloji düzeyi arttıkça reel döviz kuru esnekliğinin de arttığı belirtilmiştir.
Younus ve Chowdhury (2015)	2003-2014 (aylık) Bangladeş	İhracat, Reel döviz kuru, İthalat, Reel gelir	Eşbütünleşme	Reel döviz kuru ile ihracat arasındaki ilişki pozitifdir.
Chaudhary vd. (2016)	1970-2010 (yıllık) 8 Güney Asya ve Güney Doğu Asya Ülkesi	İthalat, Reel döviz kuru, İhracat	Eşbütünleşme	Reel döviz kuru ile ihracat arasında pozitif bir ilişki vardır (5 ülkede).
Hunegnaw (2017)	1995-2013 (yıllık) 10 Doğu Afrika ülkesi	Reel döviz kuru, Reel gelir, Sektörel ihracat	Panel Eşbütünleşme	Reel döviz kuru ile ihracat negatif ilişkilidir.
Büyükdenez (2018)	2002-2016 (çeyreklik) Türkiye	Reel döviz kuru, İhracat	Panel	Yüksek ve Orta-Yüksek teknoloji grubunun reel kur esnekliğinin, düşük ve Orta-Düşük teknoloji grubunun reel kur esnekliğinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
Kang ve Dagli (2018)	2001-205 (yıllık) 72 ülke	İhracat, Reel döviz kuru, reel gelir	Dinamik panel Çekim modeli	Küresel krizden önce ihracat ile reel döviz kuru arasında pozitif ilişki varken, krizden sonra bu ilişki negatife dönmüştür.
Kılavuz ve Atay Polat (2018)	1993-2014 (yıllık) Türkiye	İhracat, Reel döviz kuru, Reel gelir	Panel Eşbütünleşme	Reel döviz kurundaki artış ihracatı etkilememektedir.
Aslan vd. (2021)	2005-2018 (çeyreklik) 21 gelişmekte olan ülke	Reel döviz kuru değişimi, ihracat, reel gelir	SVAR	İhracat hacmi, döviz kuru oynaklığı ile pozitif ilişkilidir.



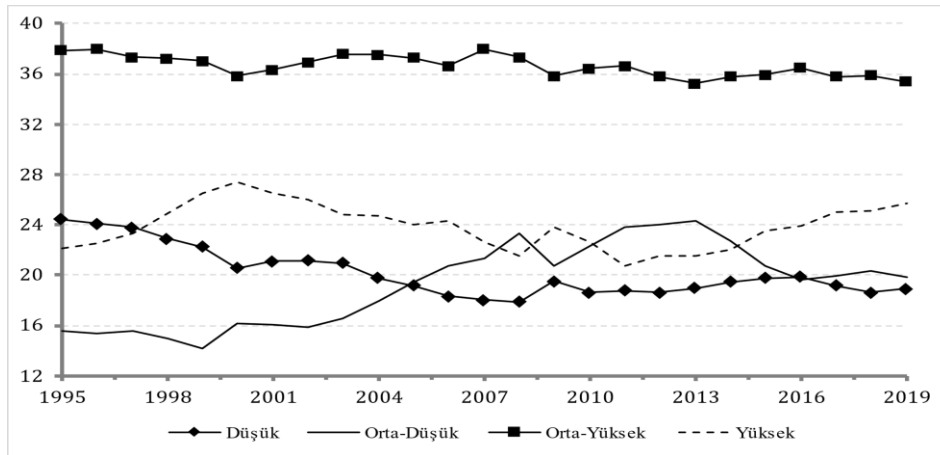
Tablo 1’de görüldüğü üzere ihracatta reel kur ilişkisinin incelendiği çalışmaların önemli bir bölümünde teknoloji yoğunluğu ve ülke gelirlerinin analize dahil edilmediği görülmektedir. Ancak dış ticaretin reel kur esnekliği sektörler ve ülkeler arasında önemli ölçüde değişebilmektedir (Özmen, 2014). İthal girdi oranının yüksek olduğu teknoloji yoğun sektörlerde esnekliğin daha düşük olması beklenir. Benzer biçimde, dikey bütünleşme derecesinin yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde esneklik düşük olacaktır. Birden fazla ülkenin incelendiği çalışmalarda bu etkilerin hesaba katılması ile daha iyi bir ölçüm yapılması mümkündür.

## 1.2. Teknoloji Yoğunluğu ve Ülke Gelirlerinin Etkileri

OECD imalat sanayinde üretilen ürünleri teknoloji yoğunluğuna göre dört temel gruba ayırmaktadır. Düşük teknoloji ürünler grubunda gıda, tütün, tekstil, giyim eşyası, deri, kâğıt, mobilya gibi emek yoğun ürünler yer almaktadır. Orta-düşük teknoloji ürünler grubunda kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri, plastik ve kauçuk ürünleri, ana metal sanayi ve deniz taşıtları bulunmaktadır. Orta-yüksek teknoloji ürünler grubunda ana kimyasal maddeler, kimyasal gübre, pestisit, temizlik malzemeleri, demiryolu, tramvay lokomotifleri ve motorlu kara taşıtları gibi ürünler mevcuttur. Yüksek teknoloji ürünler grubunda ise büro, muhasebe ve bilgi işleme makinaları, radyo TV gibi cihazlar, tıbbi aletler ile birlikte hava ve uzay taşıtları gibi üretimi için yüksek teknoloji gerektiren ürünler yer almaktadır.

Şekil 1’e göre, dünyada imalat sanayinde teknoloji yoğunluğuna göre ihracatta en çok orta-yüksek teknoloji ürünlerin ihracatının olduğu görülmektedir. Orta-yüksek teknoloji mallardan olan ana kimyasal maddeler, kimyasal gübre, pestisit, temizlik malzemeleri, demiryolu, tramvay lokomotifleri ve motorlu kara taşıtları gibi ürünlerin yoğun olarak ticarete konu olduğu ve yıllar geçse de diğer teknoloji gruplarına göre ticaret yüzdesinin aynı kaldığı görülmektedir. Bu durum, ilgili malların ara malı veya hammadde olarak nihai malları üretmek üzere kullanılmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca ilgili malların ticareti kriz dönemlerinde bile ciddi bir biçimde etkilenmemiştir. Bu nedenle söz konusu ürünlerin ikame edilebilirliğin oldukça düşük olduğu söylenebilir.

Şekil 1: İmalat Sanayinde Teknoloji Yoğunluğuna Göre İhracat (%)



Kaynak: World Integrated Trade Solution [WITS]. (2023). Advanced Query - Trade data (UN Comtrade) and trade outcomes indicators.

Orta-düşük teknoloji ürünlerde ihracat 1995 yılındaki %16 seviyelerinden 2013 yılında %24 seviyelerine yükselmiş, fakat günümüze gelindiğinde bu oran %20 civarına gerilemiştir (Şekil 1). Yüksek teknoloji ürün ihracatı dünya genelinde, 1995-2019 yılları arasında %20 ile %28 arasında dalgalanmaktadır. Düşük teknoloji ürün ihracatında ise başlangıç yılındaki yaklaşık %24 seviyelerinden 2019 yılına gelindiğinde %18-19 seviyelerine bir gerileme olduğu görülmekte ve giderek azalan bir trend dikkati çekmektedir. Bunun sebebi, düşük teknoloji malların artık ticarete daha az konu olması, ülkelerin bu malları kendi ülkelerinde üretebilmesi sebebiyle gün geçtikçe daha az ithal edilmesi olabilir.

Teknoloji yoğunluğuna göre değişkenlik gösteren imalat sanayinde ihracat dağılımının ülke gelirlerine göre de homojen olduğunu söylemek mümkün değildir. Tablo 2-5'te ülkelerin gelir gruplarına göre bir ayırım yapıldığında, teknoloji yoğunlukları arasında önemli dengesizlikler olduğu ve dolayısıyla dünyada imalat sanayi ihracat paylarında ciddi farklar olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 2'de imalat sanayinde düşük teknoloji ürün ihracatı yapan ülkelerin gelir gruplarına göre yüzdesel dağılımı verilmiştir. Buna göre, düşük teknoloji ürün ihracatında yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı 1995 yılında %74 seviyesindeyken orta gelirli ülkeler %24 ve düşük gelirli ülkeler ise %0.08 seviyesindedir. Yıllar içinde yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı azalırken orta ve düşük gelirli ülkelerin payı giderek artmıştır. Teknoloji düzeyinin artmasıyla birlikte düşük teknoloji ürünlerin üretimi giderek kolaylaşmış ve üretim maliyetleri düşmüştür. Bu sebeple düşük teknoloji ürün ihracatının, yüksek gelirli ülkelere emeğin nispeten daha ucuz olduğu orta gelir ve düşük gelirli ülkelere kaymış olduğu söylenebilir.

**Tablo 2: İmalat Sanayinde Düşük Teknoloji Ürün İhracatı Grubu – Gelir Grupları Dağılımı (%)**

Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
1995	75.50	24.42	0.08	2008	60.69	38.96	0.35
1996	73.96	25.98	0.06	2009	58.71	41.03	0.26
1997	72.50	27.43	0.07	2010	55.55	44.22	0.23
1998	72.25	27.67	0.08	2011	54.41	45.46	0.13
1999	72.98	26.96	0.07	2012	52.48	47.38	0.14
2000	69.84	30.04	0.12	2013	52.06	47.82	0.12
2001	69.54	30.27	0.19	2014	52.07	47.81	0.12
2002	68.27	31.43	0.30	2015	50.50	49.37	0.13
2003	66.89	32.79	0.32	2016	52.10	47.76	0.15
2004	65.93	33.78	0.29	2017	53.23	46.61	0.16
2005	63.85	35.97	0.18	2018	54.24	45.60	0.16
2006	62.09	37.61	0.30	2019	53.39	46.47	0.14
2007	61.64	38.06	0.30				

Kaynak: World Integrated Trade Solution [WITS]. (2023). Advanced Query - Trade data (UN Comtrade) and trade outcomes indicators.

Tablo 3'e göre, orta-düşük teknoloji ürün ihracatında yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı 1995 yılında %87 seviyesindeyken orta gelirli ülkeler %12.80 ve düşük gelirli ülkeler ise %0.20 seviyesindedir. Son yıllarda yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı azalırken orta ve düşük gelirli ülkelerin payı giderek artmıştır. Orta-düşük teknoloji grubu, düşük gelirli ülkelerin en fazla paya sahip olduğu gruptur.

**Tablo 3: İmalat Sanayinde Orta-Düşük Teknolojili Ürün İhracatı Grubu – Gelir Grupları Dağılımı (%)**

Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
1995	87.00	12.80	0.20	2008	69.50	30.10	0.40
1996	82.69	17.14	0.16	2009	69.27	30.41	0.32
1997	80.96	18.87	0.17	2010	66.78	32.69	0.53
1998	81.49	18.32	0.19	2011	66.87	32.69	0.44
1999	81.40	18.44	0.16	2012	67.31	32.28	0.40
2000	78.90	20.77	0.33	2013	68.07	31.54	0.39
2001	78.44	20.95	0.61	2014	65.24	34.36	0.40
2002	77.66	21.75	0.59	2015	64.77	34.84	0.39
2003	76.52	22.82	0.67	2016	65.44	34.03	0.53
2004	74.32	24.95	0.73	2017	64.98	34.50	0.53
2005	72.62	26.81	0.57	2018	65.40	34.04	0.56
2006	70.94	28.48	0.59	2019	64.91	34.58	0.52
2007	70.88	28.71	0.41				

Kaynak: World Integrated Trade Solution [WITS]. (2023). Advanced Query - Trade data (UN Comtrade) and trade outcomes indicators.

Tablo 4'e göre, orta-yüksek teknoloji ürün ihracatında yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı 1995 yılında %92.5 gibi çok yüksek bir düzeydeyken orta gelirli ülkeler %7.48 ve düşük gelirli ülkeler ise %0.01 seviyesindedir. Son dönemde ise yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı azalırken orta ve düşük gelirli ülkelerin payı giderek artmıştır. Orta gelirli ülkelerin ihracat payı dört katına çıkmış olsa da yüksek gelirli ülkelerin ihracatı halen oldukça yüksek seviyelerdedir. Düşük gelirli ülkelerin ihracat paylarının ise oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bunun en büyük sebepleri arasında, bu ülkelerde orta-yüksek teknoloji malların üretimi için gereken teknoloji ve beşerî sermaye düzeylerinin düşük olması gösterilebilir.

**Tablo 4: İmalat Sanayinde Orta-Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı Grubu – Gelir Grupları Dağılımı (%)**

Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
1995	92.50	7.48	0.01	2008	81.11	18.84	0.04
1996	91.06	8.93	0.01	2009	80.63	19.32	0.04
1997	90.39	9.60	0.01	2010	78.10	21.87	0.04
1998	90.01	9.98	0.01	2011	77.37	22.61	0.02
1999	89.74	10.25	0.01	2012	76.15	23.82	0.03
2000	88.20	11.80	0.01	2013	75.28	24.68	0.04
2001	87.70	12.28	0.02	2014	74.80	25.17	0.04
2002	87.41	12.57	0.02	2015	73.44	26.54	0.02
2003	87.19	12.79	0.02	2016	73.93	26.03	0.03
2004	86.17	13.80	0.03	2017	73.51	26.47	0.02
2005	84.67	15.31	0.02	2018	72.99	26.98	0.02
2006	83.68	16.28	0.04	2019	72.37	27.60	0.02
<b>2007</b>	<b>82.93</b>	<b>17.03</b>	<b>0.04</b>				

Kaynak: World Integrated Trade Solution [WITS]. (2023). Advanced Query - Trade data (UN Comtrade) and trade outcomes indicators.

Tablo 5'e göre, yüksek teknolojili ürün ihracatında yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı 1995 yılında %88.75, orta gelirli ülkelerde %11.25 ve düşük gelirli ülkelerde ise %0.001 seviyesindedir. 2019 yılına geldiğimizde yüksek gelirli ülkelerin ihracat payı azalırken orta ve düşük gelirli ülkelerin payı giderek artarak sırasıyla %66.33, %11.25 ve %0.008 seviyelerinde gerçekleşmiştir.

**Tablo 5: İmalat Sanayinde Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı Grubu – Gelir Grupları Dağılımı (%)**

Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Tarih	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
1995	88.748	11.251	0.001	2008	72.695	27.294	0.011
1996	86.752	13.247	0.001	2009	70.981	29.003	0.016
1997	86.079	13.920	0.001	2010	67.742	32.251	0.007
1998	85.150	14.847	0.003	2011	67.203	32.781	0.016
1999	84.018	15.980	0.002	2012	64.790	35.195	0.015
2000	82.471	17.528	0.001	2013	63.293	36.699	0.008
2001	81.832	18.166	0.002	2014	63.692	36.299	0.009
2002	80.158	19.838	0.003	2015	62.504	37.489	0.007
2003	77.786	22.210	0.005	2016	63.863	36.125	0.012
2004	76.585	23.410	0.005	2017	66.840	33.153	0.007
2005	73.628	26.367	0.005	2018	66.400	33.595	0.005
2006	72.971	27.021	0.008	2019	66.326	33.666	0.008
<b>2007</b>	72.511	27.480	0.009				

Kaynak: World Integrated Trade Solution [WITS]. (2023). Advanced Query - Trade data (UN Comtrade) and trade outcomes indicators.

Tablo 2-5'te gösterilen imalat sanayinde ihracat rakamları salt ülke gelirine göre değerlendirildiğinde, yıllar geçtikçe yüksek gelirli ülkelerin payı azalırken orta gelirli ülkelerin payının arttığı görülmüştür. İmalat sektöründeki ihracat dinamiklerindeki bu değişimin en önemli nedenlerinden birinin, teknolojinin ilerlemesi ile birlikte orta gelirli ülkelerin rekabet gücünün artması olduğu söylenebilir. Bu ülkeler, teknolojik yatırımlar ve yeni üretim yöntemleri sayesinde imalat sanayi sektöründe ilerlemiş ve katma değeri yüksek ürün üretme kapasitelerini artırmışlardır. Bunun yanı sıra, ticaret ağlarındaki entegrasyonun artması bu ülkelerin farklı pazarlara ulaşmasını kolaylaştırmış, küresel tedarik zincirlerine katılım yoluyla imalat sektöründe daha fazla rol üstlenmişlerdir. Ürün ara mallarının çeşitli ülkeler arasında bölünmesi de imalat sektöründeki payların değişiminde etkili olmuştur. Dünya çapında üretim süreçlerinin parçalanması, yüksek gelirli ülkelerdeki şirketlerin bazı üretim aşamalarını orta gelirli ülkelere taşımasına yol açmıştır. Bunun sonucu olarak, yüksek gelirli ülkelerde imalat sektöründeki pay azalırken orta gelirli ülkelerdeki imalat sanayi genişlemiş ve diğer ülke gelir gruplarına kıyasla artan bir paya sahip olmuştur.

Veri analizinin ortaya çıkardığı bu ilk gözlemler, ülke gelirlerinin ve teknoloji yoğunluğunun tek başına imalat sanayinde ihracat dinamiklerini açıklamakta yeterli olmadığını, bu iki etmenin birlikte ele alınmasıyla daha gerçekçi bir analizin mümkün olduğunu düşündürmüştür. Takip eden bölümde bu iki etkinin birden ele alınabileceği bir model için kullanılacak veri ve yöntem açıklanmaktadır.

## 2. VERİ SETİ VE YÖNTEM

### 2.1. Veri ve Betimleyici İstatistikler

Bu çalışma, 1995-2019 dönemi boyunca imalat sanayi ürünleri ihracatının reel efektif döviz kuru üzerindeki etkisini dört farklı teknoloji seviyesi ve üç farklı gelir grubu açısından incelemektedir. Teknoloji kategorileri OECD tanımları çerçevesinde “düşük teknoloji”, “orta-düşük teknoloji”, “orta-yüksek teknoloji”, “yüksek teknoloji” olarak belirlenmiştir. Ayrıca, her bir teknoloji yoğunluğu seviyesi için ihraç yapan ülkeler gelir grubuna göre “düşük gelirli”, “orta gelirli” ve “yüksek gelirli” olarak ayrılmıştır. Örneğin, imalat sanayinde düşük teknolojlili ürünlerin ihracatını açıklamak üzere kurulan model, ülkelerin düşük, orta ve yüksek gelir düzeyine göre ayrılmakta ve her bir model ayrı ayrı incelenmektedir. Bu yöntem tüm diğer teknoloji seviyesindeki ürünler için de uygulanmakta ve tüm sonuçlar karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir.

Her teknoloji ve gelir grubu için dolar bazında en çok ihracat yapan ilk 10 ülke analize konu edilmiştir. Ancak, bazı ülkelerdeki eksik veriler sebebiyle sıralamada bir sonraki ülke seçilmiştir. İlgili kategorilere göre seçilen tüm ülkeler Ek-1’de sunulmaktadır. Gelir grupları düzeyinde bakıldığında her teknoloji kategorisinde farklı ülkeler olması beklenir. Örnek vermek gerekirse, Brezilya gibi orta gelir grubuna dahil bir ülke tüm teknoloji düzeylerinden ürün ihraç ediyor olabilir. Diğer yandan Vietnam gibi başka bir orta gelirli ülkenin yalnızca düşük teknolojlili ürün ihraç etmesi mümkündür. Kullanılan değişkenlerin tanımları ve veri kaynakları Tablo 6’da sunulmaktadır.

**Tablo 6: Değişken Tanımları ve Veri Kaynakları**

Değişken	Kısaltma	Tanım	Kaynak
İhracat	<i>exp</i>	İlgili ülkenin, ilgili imalat sanayi teknoloji yoğunluğu grubunda ihraç ettiği malların toplam reel değeri (\$).	WITS
Reel Efektif Döviz Kuru	<i>rer</i>	İlgili ülkenin 172 ülke ile ağırlıklandırılmış reel efektif döviz kuru.	Bruegel
Ülkenin Reel Geliri	<i>gdp_d</i>	İlgili ülkenin Reel Gayri Safi Yurt İçi Hasılası (2015 sabit fiyatlarla ve \$ bazında)	Dünya Bankası
Dünyanın Reel Geliri	<i>gdp_w</i>	Dünya Reel Hasılası (2015 sabit fiyatlarla ve \$ bazında)	Dünya Bankası

Teknoloji yoğunluğuna göre oluşan dört ayrı örneklem için farklı modeller ve analizler yapılmaktadır. Tablo 7-10’da her bir teknoloji grubu için betimleyici istatistikler ayrı ayrı sunulmaktadır. Tablo 7 imalat sanayinde düşük teknolojlili ürün ihracatı için elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistiklerini göstermektedir.

**Tablo 7: Betimleyici İstatistikler – İmalat Sanayinde Düşük Teknoloji Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli**

Değişken	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		18.61	1.28	14.32	20.89
<i>lrer</i>	225	4.61	0.16	4.07	5.19
<i>lgdp_d</i>		22.72	0.67	21.27	24.40
<i>lgdp_w</i>		31.71	0.22	31.33	32.07
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		24.53	0.90	19.01	27.19
<i>lrer</i>	250	4.60	0.22	3.93	5.46
<i>lgdp_d</i>		27.20	1.07	24.93	30.29
<i>lgdp_w</i>		31.69	0.22	31.28	32.07
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		24.94	0.54	23.23	25.85
<i>lrer</i>	250	4.55	0.09	4.25	4.78
<i>lgdp_d</i>		28.06	1.06	26.10	30.62
<i>lgdp_w</i>		31.66	0.24	31.01	32.06

Not: Değişkenler, doğal logaritmik dönüşümü temsilen "l" harfi ile başlamaktadır. Düşük gelirli ülkeler grubu, veri yetersizliği nedeniyle 9 ülkeden oluşmaktadır.

Tablo 8'de imalat sanayinde orta-düşük teknoloji ürün ihracatı için kurulan modeldeki değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

**Tablo 8: Betimleyici İstatistikler – İmalat Sanayinde Orta-Düşük Teknolojili Ürün Üreten Ülkeler Modeli**

Değişken	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		17.68	2.83	6.08	22.62
<i>lrer</i>	225	4.63	0.17	4.07	5.18
<i>lgdp_d</i>		22.48	0.82	21.13	24.40
<i>lgdp_w</i>		31.71	0.22	31.33	32.07
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		24.08	0.99	22.08	26.71
<i>lrer</i>	250	4.56	0.17	3.93	4.98
<i>lgdp_d</i>		27.16	1.17	24.91	30.29
<i>lgdp_w</i>		31.71	0.22	31.33	32.07
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		25.03	0.58	22.80	26.34
<i>lrer</i>	250	4.58	0.13	4.20	5.09
<i>lgdp_d</i>		28.23	1.11	25.4	30.62
<i>lgdp_w</i>		31.71	0.22	31.33	32.07

Not: Değişkenler, doğal logaritmik dönüşümü temsilen "l" harfi ile başlamaktadır. Düşük gelirli ülkeler grubu, veri yetersizliği nedeniyle 9 ülkeden oluşmaktadır.

Tablo 9'da imalat sanayinde orta-yüksek teknoloji ürün ihracatı modelindeki değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri sunulmaktadır.



**Tablo 9: Betimleyici İstatistikler – İmalat Sanayinde Orta-Yüksek Teknoloji Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli**

Değişken	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		15.82	2.74	0.00	19.96
<i>lrer</i>	250	4.64	0.19	4.07	5.19
<i>lgdp_d</i>		22.32	0.92	20.46	24.40
<i>lgdp_w</i>		31.71	0.22	31.33	32.07
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		24.24	1.05	22.23	27.23
<i>lrer</i>	250	4.56	0.18	3.93	4.98
<i>lgdp_d</i>		27.35	0.98	25.49	30.29
<i>lgdp_w</i>		31.69	0.22	31.28	32.07
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>		25.83	0.63	24.27	27.22
<i>lrer</i>	250	4.56	0.12	4.20	5.09
<i>lgdp_d</i>		28.40	0.85	26.98	30.62
<i>lgdp_w</i>		31.65	0.24	31.01	32.06

Not: Değişkenler, doğal logaritmik dönüşümü temsilen "l" harfi ile başlamaktadır.

Tablo 10'da imalat sanayinde yüksek teknolojili ürün ihracatı modelindeki değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

**Tablo 10: Betimleyici İstatistikler – İmalat Sanayinde Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli**

Değişken	Gözlem	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<b>Düşük Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>	200	13.14	4.29	2.61	19.08
<i>lrer</i>		4.61	0.15	4.07	4.97
<i>lgdp_d</i>		22.59	0.81	21.13	24.40
<i>lgdp_w</i>		31.71	0.22	31.33	32.07
<b>Orta Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>	225	23.98	1.38	21.55	27.37
<i>lrer</i>		4.59	0.17	3.93	4.98
<i>lgdp_d</i>		27.34	1.07	25.49	30.29
<i>lgdp_w</i>		31.69	0.22	31.28	32.07
<b>Yüksek Gelirli Ülkeler</b>					
<i>lexp</i>	250	25.41	0.50	23.90	26.48
<i>lrer</i>		4.60	0.14	4.20	5.09
<i>lgdp_d</i>		27.93	1.32	25.35	30.62
<i>lgdp_w</i>		31.66	0.24	31.01	32.07

Not: Değişkenler, doğal logaritmik dönüşümü temsilen "l" harfi ile başlamaktadır. Veri yetersizliği nedeniyle düşük gelirli ülkeler grubu 8 ve orta gelirli ülkeler grubu 9 ülkeden oluşmaktadır.

## 2.2. Model ve Yöntem

Reel efektif döviz kurunun teknoloji yoğunluğuna göre sınıflandırılmış ihracat üzerindeki etkisini analiz etmede kullanılacak model (1) numaralı denklemde gösterilmektedir.

$$exp_{tech}^{ig} = f(reer_{tech}^{ig} + gdp\_d_{tech}^{ig} + gdp\_w_{tech}^{ig}) \quad (1)$$

Denklemdaki *exp* değişkeni ilgili ülkenin ihracatını, *reer* değişkeni ilgili ülkenin reel efektif döviz kurunu, *gdp\_d* ülkenin iç talebini temsilen yurtiçi reel geliri, *gdp\_w* ise dış talebi temsilen yurtdışı reel geliri ifade etmektedir. "ig" üstsimgesi ülkelerin gelir grubunu, "tech" altsimgesi ise imalat sanayinde teknoloji yoğunluğuna göre ürün grubunu temsil etmektedir. Örneğin, orta-düşük teknoloji modeli incelenmek istenildiğinde denklem (2)'de yer alan, ülke gelirine göre değişen 3 farklı model analiz edilmektedir. Böylece, imalat sanayinde orta-düşük teknoloji ürün ihraç eden ülkelerin aynı zamanda gelir durumu da göz önüne alınarak her bir grup için ihracatın reel kur esnekliği hesaplanmaktadır.

$$\begin{aligned} exp_{midlowtech}^{low} &= f(reer_{midlowtech}^{low} + gdp\_d_{midlowtech}^{low} + gdp\_w_{midlowtech}^{low}) \\ exp_{midlowtech}^{mid} &= f(reer_{midlowtech}^{mid} + gdp\_d_{midlowtech}^{mid} + gdp\_w_{midlowtech}^{mid}) \\ exp_{midlowtech}^{high} &= f(reer_{midlowtech}^{high} + gdp\_d_{midlowtech}^{high} + gdp\_w_{midlowtech}^{high}) \end{aligned} \quad (2)$$

Teknoloji yoğunluğu ve ülke gelirini gösteren her bir model, panel veri yöntemleri kullanılarak analiz edilmektedir. Bu çerçevede öncelikle havuzlanmış en küçük kareler (POLS) ile sabit etkiler (FE) ve rassal etkiler (RE) modelleri tahmin edilmekte ve F testi, Breusch ve Pagan (1980) testi ve Hausman testi kullanılarak en uygun model seçilmektedir. Daha sonra, seçilen modeller için tanısıl denetim testleri uygulanmaktadır. Modelde değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı olması durumunda dirençli bir tahminci olan Driscoll-Kraay<sup>2</sup> tahmincisi kullanılmaktadır. Veri seti ayrıca heterojen panel, dinamik panel ve durağan olmayan panel veri yöntemleri için de ilgili testlerden geçmiş<sup>3</sup> ve her denklem için en doğru model belirlenmiştir.

### 3. AMPİRİK ANALİZ ve DEĞERLENDİRME

#### 3.1. İmalat Sanayinde Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler

İmalat sanayinde düşük teknoloji ürün ihraç eden ülkeler modelinin havuzlanmış en küçük kareler (POLS), sabit etkiler (FE) ve rassal etkiler (RE) panel veri tahmin sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11'deki Breusch-Pagan Lagrange çarpanı testine göre POLS ile tahmin edilen model reddedilmiştir. Hausman testine göre ise yüksek gelir grubuna sahip ülkeler sabit etkiler, orta ve düşük gelir grubuna sahip ülkelerde ise rassal etkiler tahmini uygun bulunmuştur. Seçilen bu modellerin tanısıl denetim testlerinden geçmesi gerekmektedir. Tablo 12 ilgili modeller için, değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı test sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 11: İmalat Sanayinde Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Analiz Sonuçları**

Değişkenler	POLS			FE			RE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	0.16	0.29	0.05	-1.02***	-0.52***	-0.12	-0.77***	-0.36***	-0.12
<i>lgdp_d</i>	0.39***	0.60***	1.05***	1.56***	0.97***	0.68*	0.60***	0.69***	0.77**
<i>lgdp_w</i>	0.52***	0.25	0.57	-0.17	-0.16	1.23*	0.38***	0.26	1.07
Sabit	-3.11	-0.80	-23.79**	-8.86***	5.40	-35.22***	-0.31	-0.85	-32.19***
İstatistikler									
N	250	250	225	250	250	225	250	250	225
R <sup>2</sup>	0.58	0.53	0.38	0.52	0.45	0.42	0.46	0.44	0.42
Chi <sup>2</sup>							201.52***	204.61***	159.57
Rho				0.98	0.80	0.64	0.64	0.41	0.71
F	111.71***	92.30***	45.43***	86.13***	65.79***	51.75***			
Breusch-Pagan LM							1115.13***	1120.46***	936.06***
Hausman				41.71***				3.19	0.29

Not: \*p&lt;0.1, \*\* p&lt;0.05, \*\*\* p&lt;0.01

**Tablo 12: İmalat Sanayinde Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Tanısal Denetim Test Sonuçları**

Testler	FE			RE			
	Yüksek Gelir	Orta Gelir		Düşük Gelir			
<b>Değişen Varyans Testleri</b>							
Wald Test	708.06***						
Levene (1960), Brown ve Forsythe (1974)		W0	W50	W10	W0	W50	W10
		2.76***	1.67	1.74*	3.98***	2.87***	3.43***
<b>Otokorelasyon Testleri</b>							
Bhargava vd. (1982)	0.30	1.64		0.97			
Baltagi–Wu (1999)	0.43	1.67		1.08			
LM		136.64***		153.70***			
ALM		5.30**		15.24***			
Joint LM		1125.76***		951.29***			
<b>Yatay Kesit Bağımlılığı Testleri</b>							
Breusch-Pagan LM (1980)	Chi <sup>2</sup> (45) = 385.99*** (0.00)	Chi <sup>2</sup> (45) = 168.615*** (0.00)	Chi <sup>2</sup> (36) = 84.46*** (0.00)				
Pesaran (2004)	-0.663 (0.51)	0.508 (0.612)	4.39*** (0.00)				
Friedman (1937)	27.19*** (0.00)	18.93** (0.03)	66.46*** (0.00)				
Frees (1995, 2004)	2.26***	1.03***	0.56***				

Not: Bhargava vd. (1982) otokorelasyon testi Durbin-Watson istatistiğine dayanmaktadır. LM Lagrange çarpanı ve ALM ise genişletilmiş Lagrange çarpanı testini ifade etmektedir. \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

Tablo 12'ye göre her üç gelir grubu modelinde de değişen varyans ve otokorelasyon olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, modellerde yatay kesit bağımlılığı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu koşullar altında, değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığının varlığında dirençli bir tahminci olan Driscoll-Kraay ile tahmin yapılmıştır. Elde edilen tahmin sonucu Tablo 13'te gösterilmektedir.

**Tablo 13: İmalat Sanayinde Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Driscoll-Kraay Tahmini**

Değişkenler	FE		RE
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	-1.02***	-0.36*	-0.12
<i>lgdp_d</i>	1.56***	0.69***	0.77***
<i>lgdp_w</i>	-0.17**	0.26**	1.07**
<i>Sabit</i>	-8.86***	-0.85	-32.19**
<i>N</i>	250	250	225
<i>R<sup>2</sup></i>	0.52	0.51	0.37
<i>Chi<sup>2</sup></i>		97.33***	59.29***
<i>Rho</i>		0.41	0.71
<i>F</i>	267.13***		

Not: \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

İmalat sanayinde düşük teknoloji ürün ihraç eden ülkeler için kurulan bu modelin tahmin sonuçlarına göre, ihracat ile reel efektif döviz kuru arasındaki ilişkinin ihracata dayalı büyüme teorisi ile uyumlu bir şekilde negatif olduğu, ancak ülke gelirine göre esnekliklerde önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Reel efektif döviz kurundaki %1'lik değişim yüksek gelir grubundaki ülkelerin ihracat gelirini ters yönde %1.02 ve orta gelir grubundaki ülkelerin ihracat gelirini ters yönde %0.36 etkilemektedir. Düşük gelirli ülkelerde ise mutlak değer olarak daha küçük ve aynı zamanda anlamlı olmayan bir katsayı bulunmuştur. Reel kurdaki düşüşün ihracata olan pozitif etkisi ithalat bağımlılığının daha yüksek olduğu bu ülkelerde istenen düzeyde gerçekleşmemiştir.

Yurtiçi gelir ile ihracat geliri incelendiğinde ise tüm gelir gruplarında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Dünya hasılası ile ihracat gelirine bakıldığında yüksek gelirli ülkelerde negatif, orta ve düşük gelirli ülkelerde ise pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dünya hasılası arttıkça düşük teknoloji ürünlere olan talebin yüksek gelirli ülkelere düşük gelirli ülkelere doğru kaymış olması mümkündür. Düşük teknoloji ürünlerin üretimi genellikle emek yoğun olduğundan, üretim maliyetleri yüksek gelirli ülkelerde daha yüksek olabilmektedir. Buna karşılık, düşük gelirli ülkelerdeki düşük ücretler ve emek maliyeti nedeniyle düşük teknoloji ürünlerin üretiminde sermaye açısından daha cazip olanaklar bulunmaktadır.

### 3.2. İmalat Sanayinde Orta-Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler

İmalat sanayinde orta-düşük teknoloji ürün ihraç eden ülkeler modelinin havuzlanmış en küçük kareler (POLS), sabit etkiler (FE) ve rassal etkiler (RE) tahmin sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

**Tablo 14: İmalat Sanayinde Orta-Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Analiz Sonuçları**

Değişkenler	POLS			FE			RE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	-0.38**	0.13	-3.17***	-0.93***	-0.48***	-1.62**	-0.57***	-0.30**	-1.66**
<i>lgdp_d</i>	0.27***	0.56***	1.85***	1.46***	1.48***	1.90***	0.55***	1.09***	1.92***
<i>lgdp_w</i>	1.43***	1.48***	3.17***	0.59***	0.33*	2.83***	1.23***	0.83***	2.81***
Sabit	-26.18***	-38.73***	-	-30.64***	-24.29***	-	-26.90***	-30.48***	-
			109.63***			107.31***			106.95***
İstatistikler									
N	250	250	225	250	250	225	250	250	225
R <sup>2</sup>	0.65	0.67	0.52	0.75	0.77	0.50	0.71	0.76	0.50
Chi <sup>2</sup>							551.84***	735.53***	221.45***
Rho				0.97	0.94	0.63	0.58	0.76	0.67
F	149.39***	166.62***	78.50***	235.60***	266.12***	71.03***			
Breusch-Pagan LM							559.71***	1290.30***	905.51***
Hausman				56.02***	22.52***				0.27

Not: \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Tablo 14'teki Breusch-Pagan LM testine göre, POLS tahmini reddedilmiştir. Hausman testine göre ise yüksek ve orta gelir grubuna sahip ülkeler için sabit etkiler, düşük gelir grubuna sahip ülkelerde ise rassal etkiler tahmini seçilmiştir. Tablo 15'te, ilgili modellerin değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı testleri gösterilmektedir.

**Tablo 15: İmalat Sanayinde Orta-Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Tanısal Denetim Test Sonuçları**

Testler	FE		RE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir		
<b>Değişen Varyans Testleri</b>					
Wald Test	314.96***	575.00***			
Levene (1960), Brown ve Forsythe (1974)			W0 2.01*	W50 1.75*	W10 1.90*
<b>Otokorelasyon Testleri</b>					
Bhargava vd. (1982)	0.58	0.28			0.91
Baltagi–Wu (1999)	0.72	0.38			1.04
LM					164.93***
ALM					20.39***
Joint LM					925.90***
<b>Yatay Kesit Bağımlılığı Testleri</b>					
Breusch-Pagan LM (1980)	Chi <sup>2</sup> (45) = 306.61*** (0.00)	Chi <sup>2</sup> (45) = 265.33*** (0.00)			Chi <sup>2</sup> (36) = 111.99*** (0.00)
Pesaran (2004)	14.41*** (0.00)	10.11*** (0.00)			-1.64 (0.10)
Friedman (1937)	118.35*** (0.00)	95.28*** (0.00)			10.12 (0.26)
Frees (1995, 2004)	2.38***	2.22***			0.99***

Not: Bhargava vd. (1982) otokorelasyon testi Durbin-Watson istatistiğine dayanmaktadır. LM Lagrange çarpanı ve ALM ise genişletilmiş Lagrange çarpanı testini ifade etmektedir. \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

Tablo 15'e göre her üç gelir grubu modellerinde de değişen varyans ve otokorelasyon sorunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yüksek ve orta gelirli ülke modellerinde tüm testlere göre yatay kesit bağımlılığı mevcutken, düşük gelirli ülke modelinde Breusch-Pagan LM, Friedman (1937) ve Frees (1995, 2004) testlerine göre yatay kesit bağımlılığı olduğu belirlenmiştir. Bu koşullar altında tüm gelir grupları için Driscoll-Kraay tahmini yapılmış, sonuçlar Tablo 16'da gösterilmiştir.



**Tablo 16: İmalat Sanayinde Orta-Düşük Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Driscoll-Kraay Tahmini**

Değişkenler	FE		RE
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	-0.93***	-0.48***	-1.66**
<i>lgdp_d</i>	1.46***	1.48***	1.92**
<i>lgdp_w</i>	0.59***	0.33	2.81**
<i>Sabit</i>	-30.64***	-24.29***	-106.95***
<i>N</i>	250	250	225
<i>R<sup>2</sup></i>	0.75	0.77	0.50
<i>Chi<sup>2</sup></i>			270.96***
<i>Rho</i>			0.67
<i>F</i>	27.89***	372.66***	

Not: \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Orta-düşük teknoloji imalat sanayi mallarının ihracatı ile reel efektif döviz kuru arasındaki ilişkiye bakıldığında tüm gelir gruplarında negatif olduğu görülmüştür (Tablo 16). Esneklik yüksek gelirli ülkelerde -0.93, orta-gelirli ülkelerde -0.48 ve düşük gelirli ülkelerde -1.66 olarak hesaplanmıştır. Özellikle düşük gelirli ülkelerdeki esneklik değerinin diğer gelir gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, orta-düşük teknoloji malların genellikle yüksek derecede ikame edilebilir olmaları ve bu nedenle fiyatlara daha duyarlı olmalarından kaynaklanabilir. Dolayısıyla, söz konusu mallar döviz kurundaki değişikliklere daha fazla tepki verme eğilimine sahip olabilirler.

Tüm gelir gruplarında, ülkenin reel geliri arttıkça orta-düşük teknoloji imalat sanayi ürünleri ihracat geliri daha da artmakta ve esnekliğin 1'den büyük olduğu ortaya çıkmaktadır. Dünya hasılası ile orta-düşük teknoloji imalat sanayi ürünleri ihracatı arasındaki ilişkinin ise pozitif olmakla birlikte yalnızca yüksek ve düşük gelir gruplarında istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

### 3.3. İmalat Sanayinde Orta-Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler

İmalat sanayinde orta-yüksek teknoloji ürün ihraç eden ülkeler modelinin havuzlanmış en küçük kareler (POLS), sabit etkiler (FE) ve rassal etkiler (RE) yöntemleriyle yapılan panel veri tahmin sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır.

**Tablo 17: İmalat Sanayinde Orta-Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Analiz Sonuçları**

Değişkenler	POLS			FE			RE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	-0.20	0.30	0.30	-0.99***	-0.95***	1.83***	-0.90***	-0.90***	1.69***
<i>lgdp_d</i>	0.62***	0.69***	2.14***	1.42***	1.37***	0.83	1.02***	1.26***	1.76***
<i>lgdp_w</i>	0.60***	1.12***	0.47	0.04	0.53***	2.25**	0.27***	0.67***	0.95
<i>Sabit</i>	-9.63***	-31.57***	-48.12***	-11.16***	-25.73***	-82.33***	-7.56***	-27.54***	-61.38***
İstatistikler									
<i>N</i>	250	250	250	250	250	250	250	250	250
<i>R<sup>2</sup></i>	0.66	0.55	0.53	0.66	0.85	0.24	0.65	0.85	0.24
<i>Chi<sup>2</sup></i>							430.72***	1280.35***	93.53***
<i>Rho</i>				0.96	0.95	0.59	0.83	0.89	0.38
<i>F</i>	157.53***	101.17***	93.84***	151.86***	440.97***	25.50***			
<i>Breusch-Pagan LM</i>							1620.79***	2053.29***	342.11***
<i>Hausman</i>				15.85***	8.63**	37.26***			

Not: \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Tablo 17’de, Breusch-Pagan LM testine göre, POLS ile tahmin edilen model reddedilmiştir. Hausman testine göre ise tüm gelir grubuna ait ülkelerde sabit etkiler modeli seçilmiştir. Tablo 18’de ilgili modellerin değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı testleri gösterilmektedir.

**Tablo 18: İmalat Sanayinde Orta-Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Tanısal Denetim Test Sonuçları**

Testler	FE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<b>Değişen Varyans Testleri</b>			
Wald Test	322.47***	1575.81***	2916.16***
<b>Otokorelasyon Testleri</b>			
Bhargava vd. (1982)	0.52	0.38	1.09
Baltagi-Wu (1999)	0.70	0.52	1.15
<b>Yatay Kesit Bağımlılığı Testleri</b>			
Breusch-Pagan LM (1980)	Chi <sup>2</sup> (45) =388.58*** (0.00)	Chi <sup>2</sup> (45) =289.95*** (0.00)	Chi <sup>2</sup> (45) =102.82*** (0.00)
Pesaran (2004)	2.65*** (0.00)	6.47*** (0.00)	-0.94 (0.35)
Friedman (1937)	40.10*** (0.00)	63.35*** (0.00)	18.19** (0.03)
Frees (1995, 2004)	2.78***	1.93***	0.44***

Not: Bhargava vd. (1982) otokorelasyon testi Durbin-Watson istatistiğine dayanmaktadır. \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

Tablo 18'e göre her üç gelir grubu modelinde de değişen varyans ve otokorelasyon sorunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yüksek ve orta gelirli ülke modellerinde tüm testlere göre yatay kesit bağımlılığı mevcutken, düşük gelirli ülke modelinde Breusch-Pagan LM, Friedman (1937) ve Frees (1995, 2004) testlerine göre yatay kesit bağımlılığı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, tüm gelir grupları için Driscoll-Kraay tahmini yapılmıştır. Yapılan tahminin sonucu Tablo 19'da gösterilmektedir.

**Tablo 19: İmalat Sanayinde Orta-Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Driscoll-Kraay Tahmini**

Değişkenler	FE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	-0.99***	-0.95***	1.83**
<i>lgdp_d</i>	1.42***	1.37***	0.83
<i>lgdp_w</i>	0.04	0.53***	2.25*
<i>Sabit</i>	-11.16***	-25.73***	-82.33***
<i>N</i>	250	250	250
<i>R<sup>2</sup></i>	0.66	0.85	0.24
<i>F</i>	179.45***	166.20***	116.73***

Not: \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Orta-yüksek teknoloji imalat sanayi malları modelinde, yüksek ve orta gelirli ülkeler için ihracatın reel döviz kuruna olan esnekliği beklendiği biçimde negatif ve mutlak değer olarak 1'e yakındır. Bu ülkelerde, ihracata dayalı büyüme modeline uygun olarak düşük döviz kuru politikasıyla ihracatı artırmak mümkündür. Düşük gelirli ülkeler içinse durum tam tersidir. Reel efektif döviz kurundaki %1'lik değişim düşük gelir grubundaki ülkelerin ihracat gelirlerini aynı yönde %1.83 düzeyinde etkilemektedir. Bu durum, düşük gelirli ülkelerde orta-yüksek teknoloji ürün ihracatında ithalat girdi bağımlılığının yüksek olması sebebiyle düşük döviz kuru politikalarının beklenenin aksine ihracat üzerine olumsuz etki göstermesiyle açıklanabilir<sup>4</sup>.

Yüksek ve orta gelir gruplarında, ilgili ülkenin reel geliri arttıkça orta-yüksek teknoloji imalat sanayi ürünleri ihracat gelirinin daha da arttığı ve esnekliğin 1'den büyük olduğu belirlenmiştir. Orta ve düşük gelirli ülkelerde dünya hasılası ile ihracat talep esnekliği pozitifdir. Orta gelirli ülkelerde ihracatın dış talebe olan esnekliği 0.53 iken düşük gelirli ülkelerde esneklik 2.25 olarak hesaplanmıştır. Bu durum, düşük gelirli ülkelerin küresel konjunktürde yaşanacak değişikliklerden, orta gelirli ülkelere göre daha fazla etkileneceği anlamına gelmektedir.

#### 3.4. İmalat Sanayinde Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler

İmalat sanayinde yüksek teknoloji ürün ihraç eden ülkeler modelinin POLS, sabit etkiler ve rassal etkiler panel veri tahmin sonuçları Tablo 20'de yer almaktadır.

**Tablo 20: İmalat Sanayinde Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Analiz Sonuçları**

Değişkenler	POLS			FE			RE		
	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
<i>lrer</i>	0.46***	2.01***	1.39	0.19	-1.50***	-1.45**	0.34**	-1.31***	-0.90
<i>lgdp_d</i>	0.25***	0.22**	4.97***	0.61***	1.61***	1.44***	0.33***	1.26***	2.78***
<i>lgdp_w</i>	0.62***	0.06	-3.90***	0.46***	-0.77***	2.03**	0.69***	-0.29	-0.13
<i>Sabit</i>	-3.55	7.11	18.19	-7.01***	11.47**	-77.01***	-7.10***	5.00	-41.57**
İstatistikler									
N	250	225	200	250	225	200	250	225	200
R <sup>2</sup>	0.51	0.10	0.75	0.51	0.50	0.43	0.51	0.50	0.41
Chi <sup>2</sup>							248.55***	171.57***	161.82***
Rho				0.87	0.97	0.90	0.62	0.84	0.59
F	86.93***	8.63***	192.54***	83.32***	70.35***	47.80***			
Breusch-Pagan LM							946.63***	1658.73***	1094.20***
Hausman					26.44***	24.22***	5.45		

**Not:** \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Tablo 20'de Breusch-Pagan LM testine göre, POLS tahmini reddedilmiştir. Hausman testine göre ise orta ve düşük grubuna ait ülkeler modelinde sabit etkiler tahmini kullanılırken, yüksek gelir grubuna ait ülkeler modelinde ise rassal etkiler tahmini kullanılmıştır. Tablo 21'de, ilgili modellerin değişen varyans, otokorelasyon ve yatay kesit bağımlılığı testleri gösterilmektedir.

**Tablo 21: İmalat Sanayinde Yüksek Teknolojili Ürün İhraç Eden Ülkeler Modeli Tanısal Denetim Test Sonuçları**

Testler	FE		RE		
	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir		
<b>Değişen Varyans Testleri</b>					
Wald Test	699.28***	40.61***			
Levene (1960), Brown ve Forsythe (1974)			W0	W50	W10
			5.60***	4.07***	5.29***
<b>Otokorelasyon Testleri</b>					
Bhargava vd. (1982)	0.19	1.39	0.48		
Baltagi–Wu (1999)	0.34	1.57	0.64		
LM			223.71***		
ALM			42.52***		
Joint LM			989.15***		
<b>Yatay Kesit Bağımlılığı Testleri</b>					
	Chi2(36) =	Chi2(28) =	Chi2(45) =		
Breusch-Pagan LM (1980)	225.40*** (0.00)	32.29 (0.26)	263.94*** (0.00)		
Pesaran (2004)	4.73*** (0.00)	-1.78* (0.07)	2.61*** (0.01)		
Friedman (1937)	44.94*** (0.00)	17.30*** (0.01)	23.83*** (0.00)		
Frees (1995, 2004)	1.27***	-0.07	1.52***		

Not: Bhargava vd. (1982) otokorelasyon testi Durbin-Watson istatistiğine dayanmaktadır. LM Lagrange çarpanı ve ALM ise genişletilmiş Lagrange çarpanı testini ifade etmektedir. \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01.

Tablo 21’de her üç gelir grubu modellerinde de değişen varyans ve otokorelasyon tespit edilmiştir. Bunun yanında, yüksek ve orta gelir grubunda tüm testlere göre, düşük gelir düzeyinde ise Friedman (1937) testine göre yatay kesit bağımlılığından söz edilebilmektedir. Bu koşullar altında tüm gelir grupları için Driscoll-Kraay tahmini yapılmış, sonuçlar Tablo 22’de sunulmuştur.

**Tablo 22: İmalat Sanayinde Yüksek Teknolojili Ürün İhrac Eden Ülkeler Modeli Driscoll-Kraay Tahmini**

Değişkenler	FE		RE
	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir
<i>lrer</i>	-1.50***	-1.45	0.34
<i>lgdp_d</i>	1.61***	1.44**	0.33***
<i>lgdp_w</i>	-0.77**	2.03**	0.69***
<i>Sabit</i>	11.47	-77.01	-7.10**
<i>N</i>	225	200	250
<i>R<sup>2</sup></i>	0.50	0.43	0.51
<i>Chi<sup>2</sup></i>			254.84***
<i>Rho</i>			0.62
<i>F</i>	39.12***	102.83***	

Not: \*p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

Orta gelir düzeyinde ihracatın reel döviz kuruna olan esnekliğinin beklentiye uygun olarak negatif ve 1'den büyük olduğu belirlenmiştir. Reel döviz kuru düştükçe orta gelir düzeyindeki ülkelerde yüksek teknoloji imalat sanayi ürünlerinin ihracatından elde edilecek gelir daha da artacaktır. Diğer yandan ihracata dayalı büyüme modelinin hedeflediği bu iyileşmenin yüksek teknolojili ürün grupları için düşük ve yüksek gelirli ülkelerde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu teknolojiye sahip ürün grubunun ilgili dönemde yüzde 88-66 arasında değişen oranlarla en büyük yatırımcısı yüksek gelir grubu ülkelerdir (Tablo 5). Bu ülkelerde yoğun altyapı ve sermaye gerektiren söz konusu ürünlerin ticaretinde katılıklar bulunmakta, reel döviz kurundaki değişimlerden etkilenmemektedir.

Tüm gelir gruplarında, yurtiçi talebi ve üretimi temsil eden reel gelir arttıkça ihracat gelirinin arttığı ve esnekliğin orta ve düşük gelirli ülkelerde 1'den büyük, yüksek gelirli ülkelerde ise 1'den küçük olduğu hesaplanmıştır. Dış talebi temsil eden dünya hasılasına bakıldığında, yüksek gelirli ülkelerde ihracatın dış talebe olan esnekliği 0.69 iken düşük gelirli ülkelerin esnekliğinin 2.03 olduğu görülmüştür. Bu durum, düşük gelirli ülkelerin küresel konjonktürde yaşanacak değişikliklerden, yüksek gelirli ülkelere göre daha fazla etkileneceği anlamına gelmektedir. Dünya hasılasındaki %1'lik değişim, orta gelir grubundaki ülkelerin ihracat gelirini ise zıt yönde %0.77 düzeyinde etkilemektedir.

#### 4. SONUÇ

Bu araştırmada reel efektif döviz kurunun imalat sanayinde teknoloji yoğunluğuna ve ülkelerin içinde buldukları gelir gruplarına göre ihracat malları üzerindeki olası etkileri 1995-2019 dönemi için incelenmiştir. Dört farklı teknoloji düzeyi için ve üç farklı gelir kategorisi için dolar cinsinden ihracat değeri en yüksek olan ilk 10 ülke seçilmiş ve ayrı ayrı modeller kurulmuştur. Yapılan tahmin sonuçları, ilgili esnekliklerin hesaplanmasında hem teknoloji hem de gelir etkisinin hesaba katılması gerektiğini göstermiştir.

İmalat sanayinde düşük teknoloji ürün ihraç eden ülkeler için ihracat ile reel efektif döviz kuru arasındaki ilişkinin ihracata dayalı büyüme teorisi ile uyumlu bir şekilde negatif olduğu, ancak ülke gelirine göre esnekliklerde farklılıklar olduğu anlaşılmıştır. Esneklik katsayısı yüksek gelirli ve orta gelirli ülkeler için anlamlı bulunurken düşük gelirli ülkelerde katsayının anlamsız olduğu görülmüştür.

Orta-düşük teknoloji imalat sanayi mallarının ihracatı ile reel efektif döviz kuru arasındaki ilişkiye bakıldığında, ilişkinin tüm gelir gruplarında negatif olduğu görülmüştür. Ancak düşük gelirli ülkelerdeki esneklik değerinin diğer gelir gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ülkelerde yüksek derecede ikame edilebilir olan orta-düşük teknoloji ürünlerin fiyatlara daha duyarlı olduğu ve döviz kurundaki değişikliklere daha fazla tepki verdiği anlaşılmaktadır.

Orta-yüksek teknoloji imalat sanayi malları modelinde yüksek ve orta gelirli ülkeler için ihracatın reel döviz kuruna olan esnekliği negatif ve anlamlı olduğundan, bu ülkelerde ihracata dayalı büyüme modeline uygun olarak düşük döviz kuru politikasıyla ihracatı artırmak mümkündür. Diğer yandan, düşük gelirli ülkelerde tam tersi bir etki söz konusudur. Düşük gelirli ülkelerde orta-yüksek teknoloji ürün ihracatında ithalat girdi bağımlılığının yüksek olması sebebiyle düşük döviz kuru politikalarının beklenen aksine ihracat üzerine olumsuz etki gösterdiği anlaşılmaktadır.

İmalat sanayinde yüksek teknoloji ürün ihraç eden ülkeler için, orta gelir düzeyinde ihracatın reel döviz kuruna olan esnekliğinin beklentiye uygun olarak negatif ve 1'den büyük olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, düşük gelirli ve yüksek gelirli ülkelerde esneklik katsayısının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu ülkelerde yoğun altyapı ve sermaye gerektiren söz konusu ürünlerin ticaretinde katılımlar bulunmakta, reel döviz kurundaki değişimlerden etkilenmemektedir.

Ulaşılan sonuçlar, ihracatı artırmanın düşük değerli yerli para ile her zaman mümkün olmadığını göstermiştir. Ülkelerin imalat sanayilerindeki üretim politikaları geliştirilirken, üretecekleri ürünün teknoloji yoğunluğu ve ülkenin gelir seviyesi göz önüne alınarak değerlendirilmesi, elde edilecek ihracat geliri bakımından önemlidir. Bu çalışma söz konusu etkileri göstermesi bakımından ilgili yazına katkıda bulunmaktadır. İleriki çalışmalarda, ithalat dinamiklerinin de hesaba katılarak genişletilmesiyle dış ticaret analizi yapılması mümkündür.

## NOTLAR

<sup>1</sup> İlgili verisi bulunmayan ülkeler için sıralamada bir sonraki ülke tercih edilmiştir.

<sup>2</sup> Driscoll ve Kraay (1998) tarafından kesit bağımlılığı durumunda dirençli standart hata elde etmek üzere yazılan makalede kullanılan parametrik olmayan teknik, aynı zamanda değişen varyans ve otokorelasyon durumunda da sapmasız sonuçlar vermektedir. Tahminci bu anlamda oldukça güçlü olup en önemli kısıtı zaman boyutunun görece büyük olması gerekliliğidir. Bu çalışmada 25 yıllık gözlem seti kullandığından, Driscoll-Kraay oldukça iyi sonuçlar vermektedir.

<sup>3</sup> Yer kısıtlamasından dolayı yalnızca seçilen model için ilgili testler sunulmuştur. Tüm diğer testler istek üzerine yazarlardan temin edilebilir.



<sup>4</sup> Daha önce Tablo 4'te görüldüğü üzere düşük gelirli ülkelerin orta-yüksek teknoloji ürün ihracatındaki payı bu dönemde çok düşük seviyelerde, yüzde 0.01-0.04 arasında seyretmiştir. İhracat payının bu derece düşük olduğu ekonomilerde devalüasyonu takiben başlangıçta ticaret açığının ortaya çıkması mümkündür. Düşük döviz kurunun ilkin net ihracatı olumsuz etkilemesi, ancak yurt içi ve yurt dışı alıcıların yeni görece fiyatlarla uyum sağlamasıyla zaman içinde net ihracatın artmaya başlaması, önce azalır sonra artan şekli itibariyle literatürde J-eğrisi olarak tanımlanmıştır.

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için etik kurul onayı gerekmemektedir.

### Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

---

## KAYNAKÇA

- Ahmed, S., Appendino, M., & Ruta, M. (2015). Depreciations without exports? – Global value chains and the exchange rate elasticity of exports. *World Bank Policy Research Paper, No. 7390*. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7390>
- Arndt, S. W. & Huemer, A. (2004). Trade, production networks and the exchange rate. *SSRN Electronic Journal* <http://ssrn.com/abstract=900416>
- Aslan, Ç., Çepni, O., & Gül, S. (2021). The impact of real exchange rate on international trade: Evidence from panel structural VAR model. *The Journal of International Trade & Economic Development, 30(6)*, 829-842. <https://doi.org/10.1080/09638199.2021.1905695>
- Baltagi, B. H., & Wu, P. (1999). Unequally spaced panel data regressions with AR(1) disturbances. *Econometric Theory, 6(15)*, 814-823. <https://doi.org/10.1017/s0266466699156020>
- Bhargava, A., Franzini, L., & Narendranathan, W. (1982). Serial correlation and the fixed effects model. *The Review of Economic Studies, 49(4)*, 533-549. <https://doi.org/10.2307/2297285>
- Breusch, T. S., & Pagan, A. R. (1980). The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics. *The Review of Economic Studies, 47(1)*, 239-253. <https://doi.org/10.2307/2297111>

- Brown, M. B., & Forsythe, A. B. (1974). Robust tests for equality of variances. *Journal of the American Statistical Association*, 69, 346, 364–367. <https://doi.org/10.1080/01621459.1974.10482955>
- Bruegel (2023). Real effective exchange rates for 178 countries: A new database. 05 Haziran 2023 tarihinde <https://www.bruegel.org/publications/datasets/real-effective-exchange-rates-for-178-countries-a-new-database> adresinden erişildi.
- Büyükdenez, A. (2018). *Teknoloji yoğunluğuna göre dış ticaret ve kur ilişkisi: Panel veri analizi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Chaudhary, G. M., Hashmi, S. H., & Khan, M. A. (2016). Exchange rate and foreign trade: A comparative study of major South Asian and South-East Asian countries. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 230, 85-93. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.011>
- Chowdhury, M., & Younus, S. (2015). *Real exchange rate and its impact on export, import and trade balance: Is there any J curve effect in Bangladesh?* Working Papers id:7985, eSocialSciences. <https://ideas.repec.org/p/ess/wpaper/id7985.html>
- Demirtaş, G., & Demirhan, B. (2013). Gelişmekte olan ülkelerde döviz kuru politikaları ihracat ve ithalat üzerinde bir etkiye sahip midir?, *İktisat İşletme ve Finans*, 28(326), 93-116. <https://doi.org/10.3848/iif.2013.326.3520>
- Di Nino, Virginia, Barry Eichengreen, & Massimo Sbracia. Real exchange rates, trade, and growth: Italy 1861-2011. SSRN Electronic Journal, 2011. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2236718>
- Driscoll, J. C., & Kraay, A. C. (1998). Consistent covariance matrix estimation with spatially dependent panel data. *Review of Economics and Statistics*, 80(4), 549-560. <https://doi.org/10.1162/003465398557825>
- Frees, E. W. (1995). Assessing cross-sectional correlation in panel data. *Journal of Econometrics*, 69(2), 393-414. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01658-M](https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01658-M)
- Frees, E.W. (2004), Longitudinal and panel data: Analysis and applications in the social sciences. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511790928>
- Friedman, M. (1937), The use of ranks to avoid the assumption of normality implicit in the analysis of variance. *Journal of the American Statistical Association*, 32, 675-701. <https://doi.org/10.1080/01621459.1937.10503522>
- Genç, E. G., & Artar, O. K. (2014). The effect of exchange rates on exports and imports of emerging countries. *European Scientific Journal*, 10(13), 128-141. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/download/3346/3110>
- Hooy, C. W., Law, S. H., & Chan, T. H, (2015). The impact of the Renminbi real exchange rate on ASEAN disaggregated exports to China. *Economic Modelling*, 47, 253-259. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2015.02.025>
- Hummels, D., Ishii J., & Yi K.M. (2001). The nature and growth of vertical specialization in world trade. *Journal of International Economics*, 54(19), 75-96. [https://doi.org/10.1016/S0022-1996\(00\)00093-3](https://doi.org/10.1016/S0022-1996(00)00093-3)

- Hunegnaw, F. B. (2017). Real exchange rate and manufacturing export competitiveness in Eastern Africa. *Journal of Economic Integration*, 32, 891-912. <https://doi.org/10.11130/jei.2017.32.4.891>
- Jones, R. W. (2000). *Globalization and the theory of input trade*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Kang, J. W., & Dagli, S. (2018). International trade and exchange rates. *Journal of Applied Economics*, 21(1), 84-105. <https://doi.org/10.1080/15140326.2018.1526878>
- Kılavuz, E. & Atay Polat, M. (2018). Panel veri ile Türkiye'nin dış ticaretinin Marshall Lerner şartı çerçevesinde analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 27-40. <https://doi.org/10.18037/ausbd.552381>
- Krugman, P., Cooper, R. N., & Srinivasan, T. N. (1995). Growing world trade: Causes and consequences. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1995(1), 327-377. <https://doi.org/10.2307/2534577>
- Levene, H. (1960). *Robust tests for equality of variances*. In *Contributions to Probability and Statistics* (I. Olkin), Stanford Univ. Press, Palo Alto, CA. MR0120709, 278-292.
- Nino, V., Eichengreen, B., & Sbracia, M. (2013). *Real exchange rates, trade, and growth: Italy 1861-2011*. Bank of Italy Economic History Working Paper, (10). <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2236718>
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] (2011). ISIC Rev.3 Technology intensity definition. OECD Directorate for science, technology and industry, economic analysis and statistic division.
- Özmen, E. (2014). Reel döviz kuru ve Türkiye dış ticaret dinamikleri. *Economic Research Center Working Papers in Economics*, 14(12), 1-138. <https://erc.metu.edu.tr/en/system/files/menu/series14/1412.pdf>
- Pesaran, H. (2004), *General diagnostic tests for cross section dependence in panels*. Cambridge Working Papers in Economics Working Paper, 435. <https://doi.org/10.2139/ssrn.572504>
- Thorbecke, W., & Kato, A. (2012). The effect of exchange rate changes on Japanese consumption exports. *Japan and the World Economy*, 24(1), 64-71. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2011.12.004>
- Thorbecke, W., & Smith, G. (2010). How would an appreciation of the Renminbi and Other East Asian currencies affect China's exports? *Review of International Economics*, 18(1), 95-108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9396.2008.00799.x>
- Yolcu Karadam, D. (2014). *The real exchange rate and economic growth* [Yayınlanmamış doktora tezi]. ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Bölümü.
- World Bank (2023). World Development Indicators. 05 Haziran 2023 tarihinde <https://databank.worldbank.org/> adresinden erişildi.
- World Integrated Trade Solution. (2023). Advanced Query - Trade data (UN Comtrade) and trade outcomes indicators. 05 Haziran 2023 tarihinde <http://wits.worldbank.org/WITS/WITS/DefaultA.aspx?Page=Default> adresinden erişildi.

## Ek-1: ANALİZE KONU OLAN ÜLKELER

Düşük Teknoloji			Orta-Düşük Teknoloji			Orta-Yüksek Teknoloji			Yüksek Teknoloji		
Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir	Yüksek Gelir	Orta Gelir	Düşük Gelir
Almanya	Arjantin	Burkina Faso	Almanya	Brezilya	Burkina Faso	Almanya	Brezilya	Burkina Faso	Almanya	Brezilya	Burkina Faso
Amerika Birleşik Devletleri	Brezilya	Madagaskar	Amerika Birleşik Devletleri	Çin	Burundi	Amerika Birleşik Devletleri	Çin	Burundi	Amerika Birleşik Devletleri	Çin	Madagaskar
Belçika	Çin	Malawi	Birleşik Krallık	Güney Afrika	Madagaskar	Birleşik Krallık	Endonezya	Gambiya	Birleşik Krallık	Endonezya	Nijer
Birleşik Krallık	Endonezya	Mozambik	Fransa	Hindistan	Nijer	Fransa	Güney Afrika	Madagaskar	Fransa	Filipinler	Orta Afrika Cumhuriyeti
Fransa	Hindistan	Nijer	Güney Kore	Malezya	Orta Afrika Cumhuriyeti	Güney Kore	Hindistan	Nijer	Güney Kore	Hindistan	Ruanda
Hollanda	Malezya	Ruanda	Hollanda	Meksika	Ruanda	Hollanda	Malezya	Orta Afrika Cumhuriyeti	Hollanda	Malezya	Togo
İspanya	Meksika	Togo	İtalya	Rusya Federasyonu	Togo	İspanya	Meksika	Ruanda	İrlanda	Meksika	Uganda
İtalya	Tayland	Uganda	Japonya	Tayland	Uganda	İtalya	Rusya Federasyonu	Togo	İsviçre	Rusya Federasyonu	Zambiya
Kanada	Türkiye	Zambiya	Kanada	Türkiye	Zambiya	Japonya	Tayland	Uganda	Japonya	Tayland	
Polonya	Vietnam		Singapur	Ukrayna		Kanada	Türkiye	Zambiya	Singapur		



Derleme / Review

## A Bibliometric Study: General Equilibrium Models on Energy Economics\*

Ezgi İpek<sup>1</sup>, Pınar Derin-Güre<sup>2</sup>

### Abstract

General equilibrium (GE) models are commonly used for economic impact analysis. They offer a benchmark for analyzing changes in the overall economy due to new policies, shocks, or technological improvements, using the data from the social accounting matrices and input-output tables. GE models are widely used for analyzing the areas of energy economics, as the focus on energy-related issues has become critical throughout the years. Therefore, a broad literature focuses on the GE models and energy economics. This study uses bibliometric analysis to examine the networks between the existing literature between 1990-2020. No other paper uses this method to focus on the selected literature. The data for the bibliometric analysis is subtracted from the Web of Science. The keywords are "computable general equilibrium, dynamic stochastic general equilibrium, and energy." Dynamic Stochastic Models are added to expand the scope of the dataset. In addition, the paper reviews the ten most cited articles based on the data retrieved from the Web of Science. The main results of the bibliometric analysis show that the GE models were highly used after 2005, with the introduction of international energy agreements. The focus of these models is usually renewable energy and mitigation policies.

**Keywords:** General Equilibrium Models, CGE, DSGE, Energy.

## Enerji Ekonomisinde Genel Denge Modelleri Üzerine Bibliyometrik Çalışma

### Öz

Genel denge (GD) modelleri, ekonomik etki analizi için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu modeller sosyal muhasebe matrislerinden ve girdi-çıkıtı tablolarından elde edilen verileri kullanarak, yeni politikalar, şoklar veya teknolojik gelişmeler nedeniyle oluşan değişiklikleri analiz etmek için bir kıyaslama sunarlar. GD modelleri, enerji ile ilgili konuların yıllar içinde daha kritik hale gelmesiyle, bu alanların analizi için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle, geniş bir literatür GD modellerine ve enerji ekonomisine odaklanmaktadır. Bu çalışma, 1990-2020 yılları arasındaki mevcut literatür arasındaki ağları incelemek için bibliyometrik analizi kullanmaktadır. Daha önceki hiçbir çalışmada, seçilen literatüre odaklanmak için bu yöntem kullanılmamıştır. Bibliyometrik analiz için veriler Web of Science'tan alınmıştır. Anahtar kelimeler "hesaplanabilir genel denge, dinamik stokastik genel denge ve enerji" dir. Dinamik Stokastik Modeller veri setinin dahil ettiği alanı genişletmek amacıyla eklenmiştir. Çalışma ayrıca Web of Science'tan alınan verileri kullanarak en çok atıf yapılan on makaleyi de gözden geçirmektedir. Bibliyometrik analizin ana sonuçları, 2005 yılından itibaren, uluslararası enerji anlaşmalarının yürürlüğe girmesinin de etkisiyle GD modellerinin yüksek oranda kullanıldığını göstermektedir. Analiz GD modellerinin odak noktasının genellikle yenilenebilir enerji ve karbon azaltma politikaları olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Genel Denge Modelleri, CGE, DSGE, Enerji.

\* This study is derived from the master's thesis of Ezgi İpek at the Department of Economics of Middle East Technical University, under the supervision of Pınar Derin Güre.

<sup>1</sup> Middle East Technical University, Department of Economics & Industrial Development Bank of Turkey (TSKB), [ezgipekk@gmail.com](mailto:ezgipekk@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-5807-8703>. (The opinions expressed in the article belong to the author, do not represent the views of TSKB.)

<sup>2</sup> Corresponding Author (Sorumlu Yazar), Assoc. Prof. Dr., Middle East Technical University, Department of Economics, [pderin@metu.edu.tr](mailto:pderin@metu.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6128-5116>

**Atıf/Cite as:** İpek, E., Derin-Güre, P. (2024) A Bibliometric study: General equilibrium models on energy economics. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 244-266.

## **INTRODUCTION**

This paper aims to conduct a bibliometric analysis of general equilibrium models and investigate how these models are used in the energy sector. Since energy is one of the main driving forces of the economies, it is essential to analyze the methods used to evaluate the energy sector. Many studies use these models to investigate countries' energy policies, renewable energy resources, carbon emissions, environmental taxes, and climate. Bibliometric analysis is appropriate for focusing on such a broad field since it provides a quantitative literature review of the selected research subject. With bibliometric analysis, one can get a comprehensive understanding of the subject and identify the field's gaps and the possible contributions that can be made to the area. (Donthu et al.,2021)

General equilibrium (GE) models are widely preferable for the energy sector. They are based on equations and assumptions, such as the outcome of the agents, budget limitations, or technological restrictions. Bhattacharyya (1996, p.146) pointed out the common aim of the general equilibrium models: "to measure overall economic impacts in any economy due to changes in the energy sector." General equilibrium models can provide information about all economic variables separately. Therefore, studying the individual effects of the economic factors contributes to the development of energy policies focusing on different aspects of the economy, such as the price, income, or agent's behavior.

GE models usually use the data from the social accounting matrix (SAM) and run this data to reach equilibrium and investigate the effects of energy or environmental policies. Using the primary equilibrium obtained with the SAM, how the variables change due to the changes in different exogenous factors "either price-based (taxes and subsidies) or quantity-based (constraints on demand or supply)" is observed, and a new equilibrium is reached. (Wing, 2009, p.27). Therefore, GE models are helpful for the large-scale and multi-sectoral energy market since there is a comparison between the status quo and the potential energy policies, helping policy-makers evaluate. For example, Fan et al. (2018) established a recursive dynamic CGE model to examine the synergetic effects of water fees and energy-related climate policy. Moreover, Shobande and Shodiye (2019) used a dynamic stochastic general equilibrium model to investigate energy policy in China, the United States, and Nigeria.

Dynamic stochastic general equilibrium models are similar to computable general equilibrium models with slight differences. DSGE models take uncertainties about the decision-making environment into account. The intertemporal decision-making process in the DSGE models helps investigate how the behavior of the economic agents changes as a response to future uncertainties (Burns et al.,2018). These uncertainties can be related to price and wage frictions or monopolistic market structure. Dynamics and uncertainty are vital factors to be considered while focusing on energy-related issues, especially for climate change, which make DSGE models appropriate tools for the area. (Hassler & Krusell, 2018) Therefore, instead of focusing solely on GE models, the paper divides GE models into CGE and DSGE models. Although these two pieces of literature will converge based on their setup and computations (Hassler & Krusell, 2018), combining them into just GE models will limit the research's database, as it can exclude papers using DSGE.

The GE models cannot be considered separately from the Input-Output tables and their modeling structure, which present the transactions within a country's or region's economy.

They are one of the most used methods to work on energy economics. For example, He et al. (2019) composed an input-output linear programming model to study the energy resilience of a multi-region economy, and Xing et al. (2018) used an environmentally extended input-output analysis for China. The input-output tables are commonly used with the other energy economics methods, which is the case for the GE models. While input-output tables present a snapshot of the economy for a given period, GE models allow various analyses and comparisons of different scenarios.

Also, econometrics methods such as time series applications, VAR models, and forecasting are highly preferable and expand the study of the interconnected energy markets by providing quantitative arguments related to all actors in the sector, like companies, consumers, governments, and international organizations. (Chevalier, 2007) For example, Wu et al. (2020) used panel data from the Chinese provinces for 16 years and obtained a stochastic frontier model to measure agricultural energy efficiency at the provincial level. However, econometric models do not provide an optimizing behavior as they are based on conditions of uncertainty. On the other hand, optimizing is possible for the GE models as they mainly assume perfect knowledge, making them suitable tools for focusing on the optimal allocation of resources and related policies. (Pollitt et al.,2019) They are better for making "ex-ante predictions" about the various policies' impact on the economy, welfare, and the environment. (Carbone et al.,2020)

Considering the main methods used in energy economics demonstrates that naming a model "better" is not easy, as one method can be more suitable than the other, depending on the intended research question. The mentioned models can be used in the same context in energy economics, as they do not entirely differ. However, GE models are more dominant as they allow the analysis of all the economic agents and how they react to specific shocks. For instance, SAM and IO analysis usually focus on sectoral interactions and do not include behavioral aspects of the economy. They present static analysis and do not touch upon how a change in one variable channels through the rest of the economy and changes the actions of an actor, as in the case of GE.

Similarly, the econometric models present the relationship between the variables and provide quantitative arguments related to these interrelations. However, they lack optimization and are more suitable for forecasting. Therefore, as these models can be suitable for touching upon various subjects in energy economics, GE models are better for policy analysis, which is critical for discussing any energy-related area.

The chosen methods for the bibliometric analysis are GE models, including CGE and DSGE, since GE models are more insightful for scenario analyses and policy implications. The aim is to understand how these models are conducted in the energy literature and provide a starting point for those who wish to build a similar model.

GE models are the leading method of analyzing energy economics, and the related literature is examined from different aspects. For instance, a systematic review by Babatunde et al. (2017) investigated the literature for applying CGE models to climate mitigation measures and policy interventions. Bardazzi and Bosello (2021) presented how CGE models treat the water-energy-food nexus with the same method. Although the systematic review articles review the GE literature, they focus on one aspect of energy economics and try to answer specific questions. The paper aims to focus on a broader part and provide more quantitative results using bibliometric analysis. No standing-out bibliometric analysis focuses solely on the general

equilibrium models. The paper contributes to this gap in the literature and macroeconomic analysis of the energy sector.

The bibliometric analysis follows a quantitative approach to analyze, evaluate, and monitor published research with related data. (Zupic & Čater, 2015). It is beneficial because it can show the relationship between publications, authors, journals, and related information. With bibliometric analysis, one can combine different subjects. The chosen issues are computable general equilibrium models, dynamic stochastic general equilibrium models, and energy for this paper, and various tools like Vosviewer and Histcite are used for analysis. In addition, the most cited ten publications are reviewed to expand the analysis and gain insight into how the GE models are used.

The rest of the paper is organized as follows: the following section explains the study's methodology. The analysis results are presented, followed by a review of the most cited articles and the conclusion.

## **1. METHODOLOGY**

Bibliometric analysis is a highly used tool for investigating different aspects of energy since it provides comprehensive information about the literature on the chosen area. Therefore, various publications use bibliometric methods to work on numerous aspects of energy. Alternative energy supplies for sustainable energy development were investigated by Mao et al. (2015). Hache and Palle's work (2019) was about electrical system modeling to integrate renewable energy sources into power networks. Mao et al. (2018) analyzed the interaction of biomass energy with the environment. Tsay (2008) worked on the hydrogen energy literature. Du et al. (2013) studied the characteristics of the energy efficiency literature. Chen et al. (2016) summarized the research on Chinese energy and fuels. These examples demonstrate that bibliometric analysis is beneficial in many fields of energy.

The bibliometric analysis links almost all aspects of the selected subject, such as authors, documents, journals, and keywords. It helps one understand the extensive relationship between the publications. Also, Durieux and Gevenois (2010) stated that bibliometric analysis is essential for researchers since it allows objective measurement of the articles' diffusion and impact. Therefore, it is appropriate to understand a broad range of subjects, such as energy markets and general equilibrium models.

The search for the paper is conducted through the Web of Science under the topic section. The topic section includes titles, abstracts, keywords, and keywords plus publications. The search includes all Web of Science core collections, SCIE, SSCI, AHCI, and ESCI. The type of documents is limited only to articles. The results are obtained using the data retrieved from the Web of Science on 05.05.2021. The bibliometric analysis includes a network of publications' citations, a co-citation map, and a bibliographical coupling map. It also presents the field's top journals, institutions, and authors. While the bibliometric figures are obtained using VosViewer, Histcite is used to create tables.

As explained, the search query for general equilibrium is divided into CGE and DSGE models. The search query used for this paper is as follows:

TS=(((“computable-general-equilibrium” OR “dynamic-stochastic-general-equilibrium”)) AND (“energy”)).



The search was conducted from 1990 to 2020, and there are 715 publications on the subject.

**Table 1: Document Type**

Document Type	Recs	Percent	LCS	GCS
Article	675	94.4	2119	12955
Article; Proceedings Paper	24	3.4	91	621
Article; Book Chapter	10	1.4	7	40
Article; Early Access	5	0.7	0	2
Article; Data Paper	1	0.1	0	1

Recs: Number of records, LCS: Local Citation Score, GCS: Global Citation Score

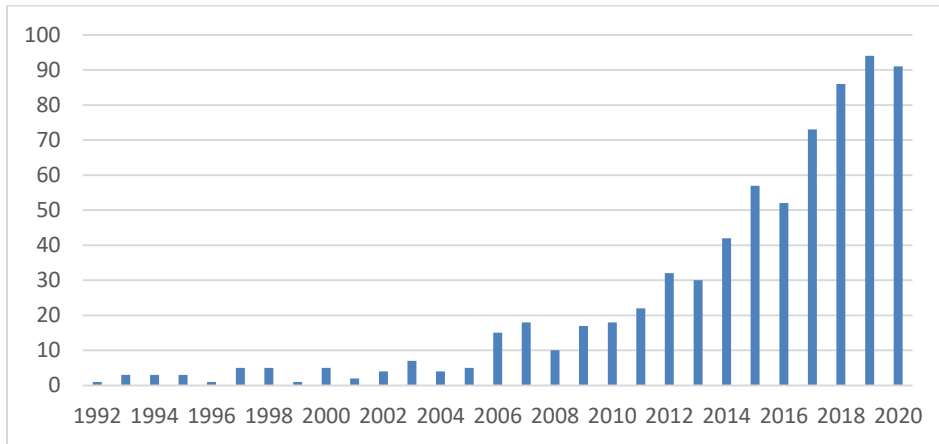
Table 1 shows the document types of these 715 publications; 94.4% of the documents are articles, 3.4% are proceeding papers, 1.4% are book chapters, and the rest are data papers. The local citation score shows the total citations of a paper within the searched group. In contrast, the global citation score presents the total number of citations in the Web of Science collection. Table 1 shows articles have the highest scores compared to other document types.

## 2. RESULTS

This section will give the results of the bibliometric analysis related to general equilibrium models and energy. As mentioned, the data related only to general equilibrium models and energy left out some highly cited papers using dynamic stochastic models. Therefore, the selected keywords for the study are computable general equilibrium, dynamic stochastic general equilibrium, and energy, which provide a better scope than searching only for general equilibrium models.

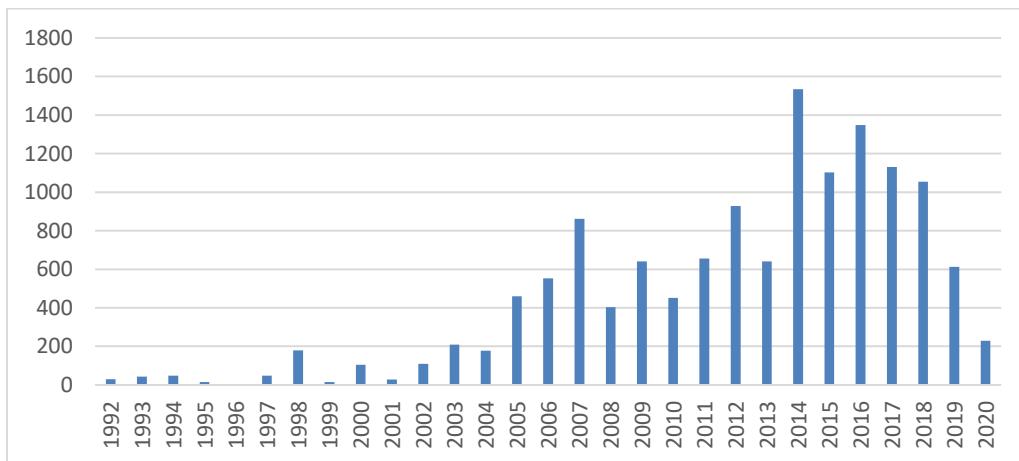
The data from the Web of Science is used to create tabulations and figures using VosViewer and Histcite, presented below.

**Figure 1: Number of Studies Per Year**



As Figure 1 shows, the number of studies per year has an increasing trend with minor fluctuations. The number increased primarily after 2005, which was the year that the Kyoto Protocol entered into force. Therefore, the implications of the Kyoto Protocol can explain the increase after 2005. The number of publications increased even more after 2015, with a slight decrease in 2016. The adaptation of the Paris Agreement in 2015 may explain this trend since the focus on energy analysis is increasing. The number of studies reached its peak in 2019, with 96 publications. Similar to the Kyoto Protocol and the Paris Agreement, the formation of the European Green Deal in 2019 may explain the peak. The mentioned agreements mainly focus on carbon mitigation, climate change, pollution, and similar environmental problems, which GE models can analyze.

**Figure 2: Number of Global Citations Per Year**



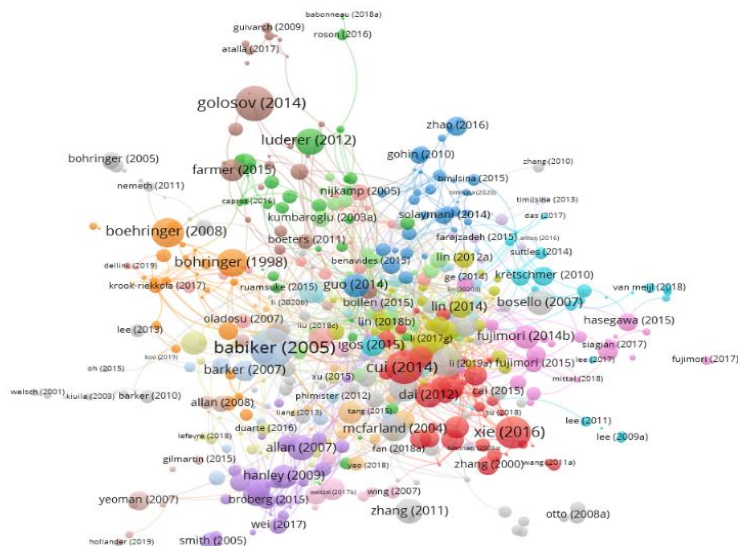
The number of global citations reached its peak in 2014. Since the number of publications increased, especially after 2005, so did the global citations. Out of all publication records, two of the highly-cited articles were published in 2014.

The first article was published by Golosov et al. (2014), and the paper was cited 212 times. The authors analyzed a DSGE model for using fossil energy. In this model, an externality comes from emitting carbon dioxide. The model gives a formula for the marginal externality damage of

emissions proportional to the current GDP. This formula depends on the discounting rate, expected damage elasticity, and structure of carbon depreciation in the atmosphere. Thus, it provides a new argument for the optimal taxes on fossil fuels; optimal tax does not necessitate any information about the availability of fossil fuels, technology, or population growth.

The second article (Cui et al., 2014) focused on the effects of carbon emissions trading in China using a CGE model, and the paper was cited 191 times. The authors concentrated on the cost-savings impacts of carbon emissions trading in China by using a CGE model with the emission trading scheme (ETS), a mechanism to control carbon emissions. They estimated the marginal abatement cost (MAC) at the provincial level using the coordinate translation technique (CTT). Three policy scenarios are analyzed after the local and national levels of MACs are obtained. There are no emission trading schemes among provinces, emission trading schemes only contain the seven pilot provinces and unified national emission trading market.

**Figure 3: Document Citation Network**



Source: Data retrieved from Web of Science on 05.05.2021 with the search query

Figure 3 shows the network of citations and documents in the field. The minimum number of documents is one out of 715; 664 documents meet the criteria. There are 26 clusters in the network. The authors in the network are close to the central nodes; the data has no outliers.

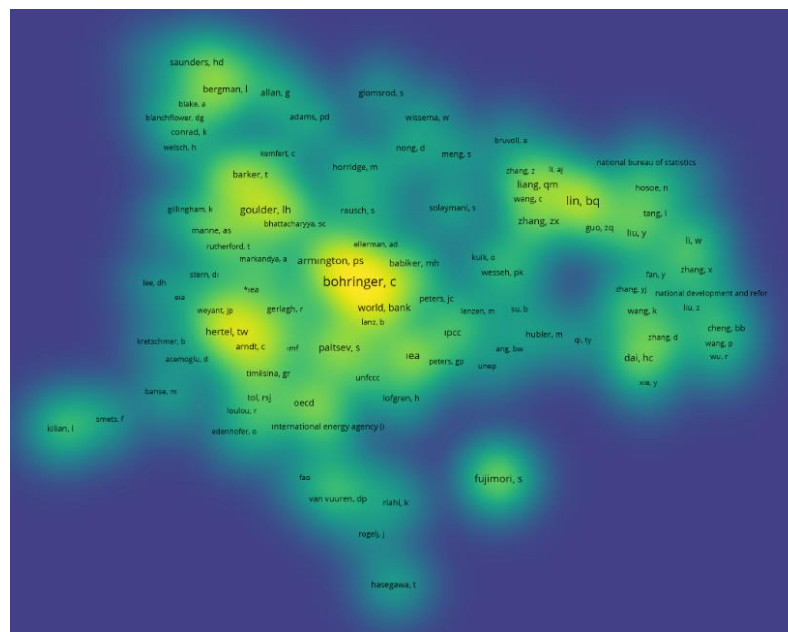
The most crowded cluster is the first one, with 43 documents. It includes the different authors' work, and the main focus of this cluster's publications is China's policies on climate change, focusing on carbon emissions. The document with the highest number of links and citations in the first cluster is Cui et al. (2014). The authors used a dynamic-single region CGE model to analyze the cost-saving effects of carbon emission trading in China. The following node is Xie et al. (2016), in which PM2.5 pollution-related impacts are analyzed with a computable general model. Another apparent publication is Dai et al. (2016); the authors investigated the effects of household consumption on energy demand and emission in China from 2005 to 2050

using a hybrid recursive dynamic computable general equilibrium model. It is important to note that these papers and authors are the most cited and productive ones in the selected field.

There are 38 documents in the second cluster, and the main focus of these documents is climate change, mitigation, and targets. In the second cluster, Luderer et al. (2012) attract attention. This paper differs from the mentioned ones because it compares three existing climate models and captures the outcomes of mitigation policies on the economy and technology. These three models are IMACLIM-R (Sassi et al. 2010; Waisman et al. 2011), ReMIND-R (Leimbach et al. 2010; Bauer et al. 2011), and WITCH (Bosetti et al. 2006; De Cian et al. 2011). Between these models, IMACLIM-R is a recursive CGE model. This paper is also on the list of the most cited articles.

The documents in the other clusters have more or less the same number of citations and links. There are some outstanding papers, such as Golosov (2014), Bohringer (1998 & 2008), and Babiker (2005). These are on the list of the most cited articles; more details will be given in the following sections.

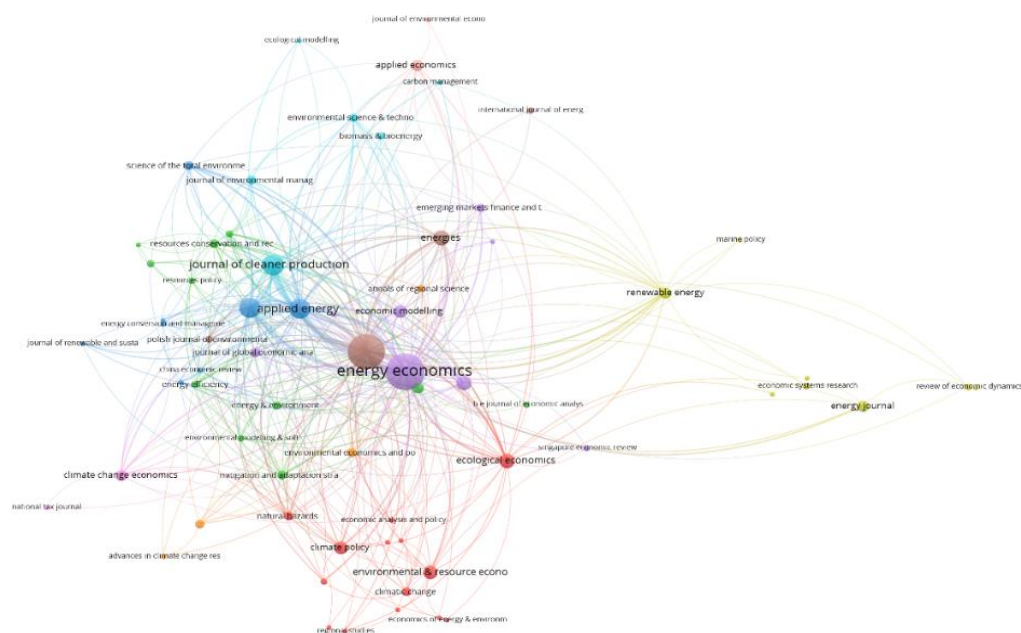
**Figure 4: Author Co-Citation Map**



Source: Data retrieved from Web of Science on 05.05.2021 with the search query

Figure 4 shows the co-citation map of the network, indicating the authors who are cited together. The authors with more publications, such as Christoph Bohringer, Fujimori Shinichiro, and Lin Boqiang, are cited in the data.

**Figure 5: Journal Citation Map**



Source: Data retrieved from Web of Science on 05.05.2021 with the search query

Figure 5 shows the journal citation map of the network; the minimum number of documents is 2. Journals such as Energy Policy, Energy Economics, Applied Energy, and Journal of Cleaner Production seem like the central nodes in the network. There are no high outliers from these nodes. The linkages between the journals are prominent; moreover, these are the top journals in the field.

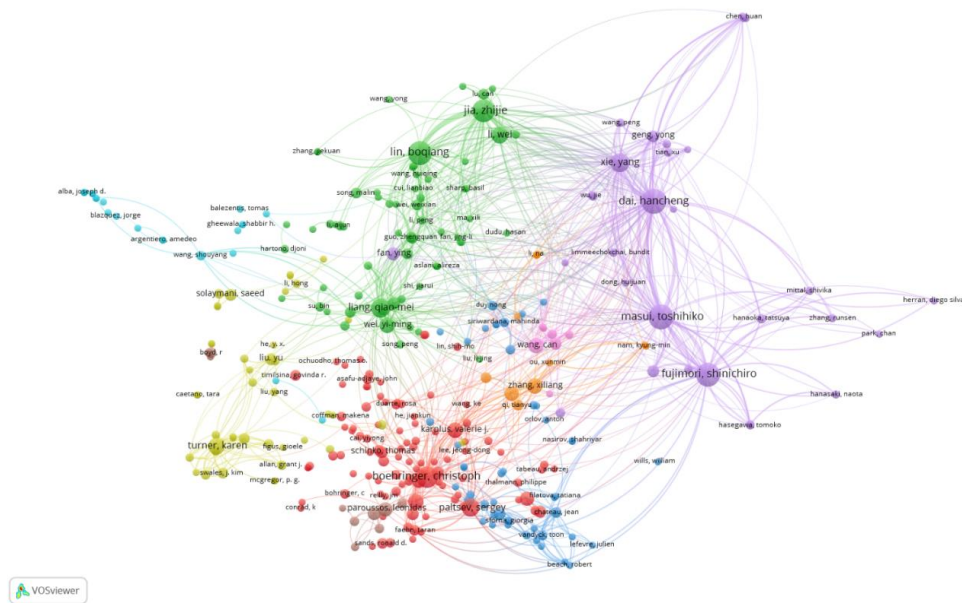
Table 2 shows the top 15 journals in the field. The results are consistent with the outstanding journals in the Journal Citation Map, indicating that the citation scores increase with the number of publications. Energy Economics and Energy Policy have the highest record compared to the other journals. Journal of Cleaner Production, Applied Energy, and Energy followed the two top journals with similar publications. The citation scores are consistent with the journal's publication records.

**Table 2: Top 15 Journals**

	<b>Journal</b>	<b>Recs</b>	<b>Percent</b>	<b>LCS</b>	<b>LCS/t</b>	<b>GCS</b>	<b>GCS/t</b>	<b>LCR</b>
<b>1</b>	Energy Economics	97	13.6	522	55.26	2872	315.99	217
<b>2</b>	Energy Policy	91	12.7	418	52.60	2172	286.26	267
<b>3</b>	Journal Of Cleaner Production	31	4.3	78	18.45	394	106.38	215
<b>4</b>	Applied Energy	29	4.1	258	42.87	1294	227.68	208
<b>5</b>	Energy	29	4.1	175	29.13	722	121.06	136
<b>6</b>	Energies	18	2.5	25	3.36	175	34.63	75
<b>7</b>	Sustainability	16	2.2	8	1.02	62	12.54	55
<b>8</b>	Ecological Economics	15	2.1	103	9.13	524	56.34	29
<b>9</b>	Environmental & Resource Economics	14	2	28	2.59	409	45.53	11
<b>10</b>	Economic Modelling	13	1.8	26	3.65	158	16.98	17
<b>11</b>	Climate Policy	12	1.7	20	3.63	122	22.97	20
<b>12</b>	Applied Economics	10	1.4	14	1.73	61	9.18	24
<b>13</b>	Climate Change Economics	10	1.4	0	0.00	30	7.83	45
<b>14</b>	Energy Journal	9	1.3	15	1.23	110	12.17	15
<b>15</b>	Journal Of Policy Modeling	9	1.3	66	4.27	262	17.11	5

Recs: Number of records, LCS: Local Citation Score, LCS/t: Local Citation Score per year, GCS: Global Citation Score, GCS/t: Global Citation Score per year, LCR: Local Cited References.

Figure 6: Bibliographical Coupling



Source: Data retrieved from Web of Science on 05.05.2021 with the search query

Bibliographical coupling gives the third joint work cited by the two others. Figure 6 shows the authors' bibliographical coupling; the minimum number of documents is two, and the maximum number of documents is 25.

Out of the 1542 authors, 338 meet the threshold. There are 10 clusters in the network. The largest cluster includes 101 authors, such as Christoph Bohringer, Sergey Paltsev, and Ian Sue Wing. Other clusters have similar records, and authors more apparent in the network are Masui Toshihiko, Dai Hancheng, Xie Yang, and Lin Boqiang. It is important to note that these are the most productive authors on the research subject. Also, most of the authors have joint publications together.

**Table 3: Top 15 Authors**

	<b>Author</b>	<b>Recs</b>	<b>Percent</b>	<b>LCS</b>	<b>LCS/t</b>	<b>LCSx</b>	<b>GCS</b>	<b>GCS/t</b>	<b>LCR</b>	<b>LCSb</b>	<b>LCSe</b>
<b>1</b>	Masui Toshihiko	26	3.6	228	31.04458	115	1090	161.5393	125	85	30
<b>2</b>	Dai Hancheng	25	3.5	199	31.19394	110	988	164.6595	174	72	22
<b>3</b>	Bohringer Christoph	23	3.2	145	11.0127	127	912	74.21486	28	5	28
<b>4</b>	Fujimori Shinichiro	23	3.2	200	25.80227	98	724	104.7683	122	60	17
<b>5</b>	Lin Boqiang	23	3.2	124	25.775	58	494	116.6917	201	10	1
<b>6</b>	Jia Zhijie	20	2.8	136	30.3	58	454	119.1667	238	9	1
<b>7</b>	Liang Qiao-Mei	15	2.1	97	9.74536	49	342	37.66712	91	20	22
<b>8</b>	Xie Yang	14	2	83	15.91667	55	520	98.75	117	39	10
<b>9</b>	Paltsev Sergey	12	1.7	26	2.99816	17	237	25.60716	28	4	2
<b>10</b>	Reilly John M.	12	1.7	56	3.744192	43	340	28.39684	11	10	3
<b>11</b>	Turner Karen	12	1.7	108	8.133496	78	512	40.56227	40	16	23
<b>12</b>	Zhang Xi-Liang	12	1.7	61	9.027778	47	400	64.2873	42	8	4
<b>13</b>	Li Wei	11	1.5	73	12.94762	36	276	51.83571	86	12	14
<b>14</b>	Liu Yu	11	1.5	34	7.283333	31	170	35.86984	65	0	-6
<b>15</b>	Wang Can	11	1.5	53	7.660256	36	207	39.35256	74	8	-4

Recs: Number of records, LCS: Local Citation Score, LCS/t: Local Citation Score per year,

LCSx: Local Citation Score, excluding self-citation, GCS: Global Citation Score, GCS/t: Global Citation Score per year, LCR: Local Cited References, LCSb: Local Citations at the beginning, LCSe: Local Citations at the end

Table 3 shows the most productive 15 authors in the subject. Masui Toshihiko and Dai Hancheng publish more articles than the other authors. Masui Toshihiko mainly focused on Asian countries like Japan, China, Taiwan, Thailand, and Vietnam and focused on these countries' GHG emissions, sustainability, mitigation costs, and emission trading systems using dynamic and static general equilibrium models. Similarly, Dai Hancheng used general equilibrium models to analyze the pollution, climate change mitigation, carbon emission, and taxes of Asian countries, especially China. These authors are followed by Christoph Bohringer, Fujimori Shinichiro, Lin Boqiang, and Jia Zhijie, who have similar records. The rest of the scores are consistent with the list as well. The highest citation scores belong to the most productive authors. Local citation references show the citations to other articles in the collection, which are relatively high for almost all papers.



**Table 4: Most Used Words**

<b>1990-2004</b>		<b>Records</b>	<b>2005-2020</b>		<b>Records</b>
<b>1</b>	EQUILIBRIUM	14	<b>1</b>	ENERGY	215
<b>2</b>	GENERAL	14	<b>2</b>	CHINA	170
<b>3</b>	ENERGY	13	<b>3</b>	CARBON	163
<b>4</b>	EFFECTS	12	<b>4</b>	ANALYSIS	129
<b>5</b>	MODEL	10	<b>5</b>	ECONOMIC	118
<b>6</b>	CARBON	9	<b>6</b>	MODEL	115
<b>7</b>	ANALYSIS	8	<b>7</b>	EQUILIBRIUM	113
<b>8</b>	COMPUTABLE	8	<b>8</b>	GENERAL	111
<b>9</b>	ECONOMY	8	<b>9</b>	IMPACTS	110
<b>10</b>	TAX	8	<b>10</b>	CGE	104
<b>11</b>	ECONOMIC	6	<b>11</b>	CLIMATE	96
<b>12</b>	MACROECONOMIC	5	<b>12</b>	POLICY	88
<b>13</b>	POLICY	5	<b>13</b>	ECONOMY	84
<b>14</b>	BOTTOM	4	<b>14</b>	IMPACT	74
<b>15</b>	CO2	4	<b>15</b>	TAX	71

The data is divided into two periods: 1990-2004 and 2005-2020. Table 4 shows the most used words for these two periods. The division started in 2005 because the number of publications increased, especially after this year. The aim is to see whether there is a new focus on the second period. As can be seen, there are no significant word differences between the two periods. Equilibrium, energy, carbon, analysis, policy, tax, and economy dominate both periods. The main difference between the two periods is that "China" became a dominant word for the second period because many articles focus on analyzing energy in China in this period.

**Table 5: Top 15 Institutions**

	<b>Institution</b>	<b>Recs</b>	<b>Percent</b>	<b>LCS</b>	<b>GCS</b>
<b>1</b>	Natl Inst Environm Studies	37	5.2	316	1429
<b>2</b>	MIT	33	4.6	158	1135
<b>3</b>	Chinese Acad Sci	29	4.1	216	990
<b>4</b>	Tsinghua Univ	27	3.8	115	685
<b>5</b>	Xiamen Univ	26	3.6	130	541
<b>6</b>	North China Elect Power Univ	23	3.2	129	446
<b>7</b>	Carl von Ossietzky Univ Oldenburg	22	3.1	82	687
<b>8</b>	Beijing Inst Technol	20	2.8	84	325
<b>9</b>	Univ Strathclyde	19	2.7	125	599
<b>10</b>	Peking Univ	17	2.4	38	217
<b>11</b>	Kyoto Univ	14	2	137	417
<b>12</b>	World Bank	14	2	20	131
<b>13</b>	European Commission	13	1.8	29	184
<b>14</b>	Beihang Univ	12	1.7	7	91
<b>15</b>	Univ Chinese Acad Sci	11	1.5	47	233

When Table 5 shows the top 15 institutions observed, it is seen that a high portion of the institutions is from Asian countries. The National Institute of Environmental Studies, Japan, is the top institution with 37 publications, followed by MIT. Most of the other institutions on the list are in China. Carl von Ossietzky University Oldenburg is in Germany.

**Figure 7: Distribution of publications across countries**

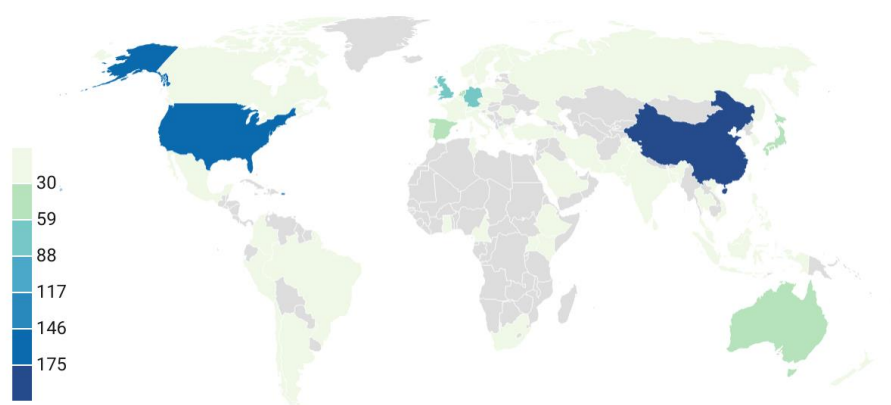
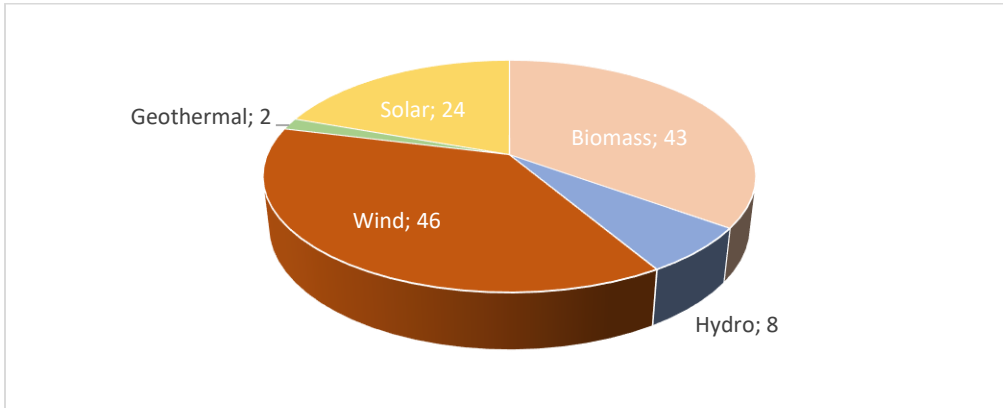


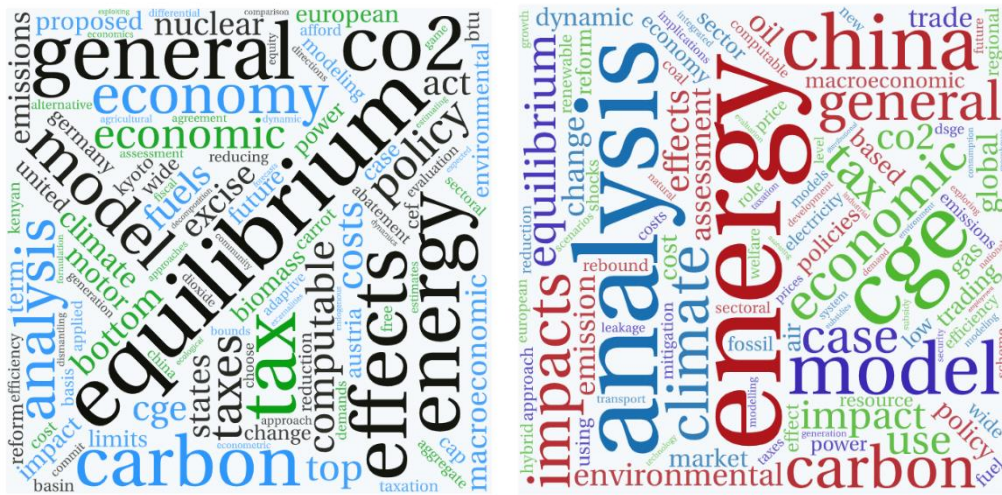
Figure 7 shows the distribution of publications across countries. China and the USA have the highest records since the top institutions are in these countries. Some European countries like Germany, the United Kingdom, and Spain have high publication records similar to those of Japan and Australia.

**Figure 8: Number of Studies With Renewable Energy Keywords**



The research is repeated for renewable energy resources to focus on the publications in this area alone. CGE or DSGE with solar, biomass, hydro, wind, and geothermal are searched separately. The records can be seen in Figure 8. Wind energy has the highest records, followed by biomass. The number of publications about solar energy is close to these two, whereas few papers are about geothermal and hydro energy.

**Figure 9: Word Clouds**



1990-2004

2005-2020

Following a similar approach as Table 4, the period is divided into two: 1990-2004 & 2005-2020. Two-word clouds with 100 words are created to see whether there are shifts of focus in the subject. There is no significant difference between the two periods. Words like energy, analysis, tax, general, model, and economy stand out for both periods. The only different word is China for 2005-2020, which can be explained by the increasing focus on China on the subject.

### 3. REVIEW OF THE MOST CITED ARTICLES

The results of the bibliometric analysis show that there are 715 articles using CGE and DSGE models to focus on energy economics from 1990 to 2020. In this section, there will be a review of the top 10 most cited articles, out of 715. The aim is to provide more insight into the general equilibrium models and observe how they are used in the energy sector. Table 6 shows the authors, titles, and citations of the top 10 most cited articles.

**Table 6: The Top 10 Most Cited Articles**

	Authors	Article Title	Times Cited, WoS Core	Times Cited, All Databases
1	Babiker, MH	Climate change policy, market structure, and carbon leakage	263	272
2	Golosov, M; Hassler, J; Krusell, P; Tsyvinski, A	Optimal taxes on fossil fuel in general equilibrium	212	212
3	Cui, LB; Fan, Y; Zhu, L; Bi, QH	How will the emissions trading scheme save costs for achieving China's 2020 carbon intensity reduction target?	191	201
4	Xie, Y; Dai, HC; Dong, HJ; Hanaoka, T; Masui, T	Economic Impacts from PM2.5 Pollution-Related Health Effects in China: A Provincial-Level Analysis	172	191
5	Bohringer, C; Rutherford, TF	Combining bottom-up and top-down	149	150
6	Dai, HC; Xie, XX; Xie, Y; Liu, J; Masui, T	Green growth: The economic impacts of large-scale renewable energy development in China	146	154
7	Bohringer, C	The synthesis of bottom-up and top-down in energy policy modeling	132	141
8	Liang, QM; Fan, Y; Wei, YM	Carbon taxation policy in China: How to protect energy- and trade-intensive sectors?	123	136
9	Bohringer, C; Loschel, A; Moslener, U; Rutherford, TF	EU climate policy up to 2020: An economic impact assessment	121	124
10	Luderer, G; Bosetti, V; Jakob, M; Leimbach, M; Steckel, JC; Waisman, H; Edenhofer, O	The economics of decarbonizing the energy system-results and insights from the RECIPE model intercomparison	117	118

The top 10 most cited articles show variations of CGE and DSGE models that can analyze various factors in the energy sector. These articles investigate carbon emissions, environmental taxes, mitigation costs, emission trading schemes, and the economic consequences of different energy policies. In the top 10 list, the CGE models are dominant, starting with the most cited article on the subject. "Climate change policy, market structure, and carbon leakage," by Babiker (2005), cited 263 times. Babiker (2005) focused on the greenhouse (GHG) emission control policies that the developed countries' Kyoto Protocol necessitates. Although several models analyze similar issues, Babiker (2005, p.422) stated that "these models treat the first channel relatively well; they fall short of adequately representing the industry relocation channel." Therefore, the model used in the paper focused on how the market structure affects the

geographical distribution of energy-intensive production, trade, and leakage that similar models may neglect. The article points out that the reallocation of industries will offset the decrease in emissions. Böhringer et al. (2009) followed a similar approach using a CGE model. The authors tried to see whether policies to decrease greenhouse gas emissions may create an excess cost. If the focus is solely on the climate policy target, segmenting emission markets with differential emission pricing and using multiple climate policies results in excess costs. The fact that there may be adverse effects of shifting renewable energy resources can explain the increase in publications throughout the years. In addition, the shift of industries to China, India, and dynamic Asian economies can be one of the reasons why almost half of the papers in the top-10 list are about China and why the publication records of institutions in the Asian countries are higher compared to the rest of the world.

As mentioned, the articles focus on China being dominant in the top-10 list. Each of these articles works on a different aspect of environmental issues in China. For instance, two articles stand out as they discuss the policy tools for carbon emission. Cui et al. (2014) analyzed the cost-saving effects of carbon emission trading in China at the province level for 2020 following China's intention to decrease carbon emissions after the 2009 Copenhagen Summit, using a dynamic, single-region CGE model. Kyoto Protocol necessitates China to take measures related to its CO<sub>2</sub> emission, and carbon tax could be an appropriate tool for this issue. Liang et al. (2017) used a recursive dynamic CGE model to analyze the effects of carbon tax schemes and their impact on energy-intensive, trade-intensive sectors and the overall economy in China. These articles take different aspects of the carbon emission policy of China by using different approaches since Cui et al. (2014) analyzed the issue at the provincial level. Like Babiker's (2005) approach, Dai et al. (2016) considered the possibility of adverse effects of promoting renewable energy. They analyzed the impact of China's renewable energy development toward 2050 by using a dynamic, multi-sectoral, and recursive CGE model. They try to answer several questions about whether renewable energy development causes adverse shocks in China's economy and how these developments affect other sectors, employment, and carbon emissions. They focus on the neglected factors in similar studies, such as economic and sectoral impacts. Different than the other publications about China, Xie et al. (2016) focused on the effects of PM<sub>2.5</sub> pollution-related health impact on the sub-national scale using a computable general model and assessed the mitigation cost and China's regional disparity; they focused on all provinces, as in Cui et al. (2014). Health problems caused by PM<sub>2.5</sub> pollution may also cause economic problems for the government, such as increased health expenditures, more workday loss, or decreased labor supply. Although these articles present the environmental issues in China, each highlights a different aspect.

There is only one publication using the DSGE model in the top-10 list, Golosov et al. (2014, p.82). However, this is the second most cited article. This article used a DSGE model with an externality from fossil energy. Externality comes from emitting carbon dioxide, "a by-product of using fossil fuel as an energy input into production." Through this model, the authors reached a closed-form formula for the marginal externality damage of emissions, proportional to the current GDP depending on discounting, expected damage elasticity, and structure of carbon depreciation in the atmosphere. The formula also shows the optimal tax on carbon emission if a tax introduced makes the user internalize the externality. Thus, this paper provides a new argument for the optimal taxes on fossil fuels; optimal tax does not necessitate any information about the availability of fossil fuels, technology, or population growth. Although the paper has

a dynamic approach, it focuses on a subject similar to the previously mentioned ones; carbon tax.

Luderer et al. (2012) have a different approach than the other articles in the top 10 list. The authors used three existing energy-economy-climate models to see the economic and technological outcomes of the climate mitigation policies. These three models are IMACLIM-R (Sassi et al. 2010; Waisman et al. 2011), ReMIND-R (Leimbach et al. 2010; Bauer et al. 2011), and WITCH (Bosetti et al. 2006; De Cian et al. 2011). Among these models, IMACLIM-R is a recursive-dynamic CGE model. Macroeconomic processes have top-down representations with bottom-up representative technologies for all these models. These three models are harmonized with some assumptions related to the characteristics of the models, such as socio-economic developments, the availability of fossil fuels, etc. Luderer et al. (2012) used these models to compare and analyze decarbonization scenarios.

Unlike the above-explained papers based on concrete examples of different general equilibrium models, some articles focus on the theoretical side, mainly top-down and bottom-up approaches. The bottom-up approach estimates how energy parameters such as efficiency, fuel, emission, and infrastructure changes affect the environment. In contrast, the top-down approach provides a series of equations linking outputs and inputs related to energy and estimates the parameters econometrically. (Jaccard, 2009). Böhringer and Rutherford (2017) focused on directly integrating bottom-up analysis into a top-down representation of the broader economy in a complementarity format. First, they explain the integration and complementarity of economic equilibria and a concrete example in both static and dynamic environments. Also, they formulated the equilibrium as a mixed complementarity problem. Then, after the integration is fully explained, they analyze three different energy policy agendas for developed countries using the described hybrid model: nuclear phase-out, green quotas, environmental tax reform, which combines the advantages of the bottom-up and top-down models.

Similarly, Böhringer (1998) explained a synthesis of bottom-up and top-down approaches for the models for energy policies. He showed how to formulate general equilibrium as a complementarity problem in which energy sectors are explained with a hybrid description, bottom-up analysis. In contrast, other sectors have a regular top-down representation. He aimed to increase the credibility of the CGE for energy policy simulations and improve the sector-specific measures in the energy sector.

## **5. CONCLUSION**

This paper uses bibliometric analysis to analyze how general equilibrium models are used in the energy sector. By dividing the general equilibrium models into CGE and DSGE, the paper examines a broad literature that contributes to analyzing energy markets.

The bibliometric methods provide a general framework and give the most productive authors, journals, and institutions and their connections. In addition to the bibliometric analysis, a review of the top 10 most cited articles shows the diversity of the general equilibrium models for the different factors in the energy sector. The study also indicates that the publications about bottom-up and top-down models are striking for the subject.

The most outstanding results of the bibliometric analysis of general equilibrium models and energy can be summarized as follows;

1. The number of publications has significantly increased since 2005, affected by the Kyoto Protocol. The number of studies peaked in 2019, with 96 publications resulting from the formation of the European Green Deal. The number of global citations peaked in 2014; out of all publication records, two of the highly-cited articles were published in 2014. These results show the importance of cooperation between countries, incentivizing more research on the subject.

2. The top five journals in the fields are Energy Economics, Energy Policy, Journal of Cleaner Production, Applied Energy, and Energy, followed by similar journals focusing on different aspects of energy, showing the general equilibrium models' wide usage area.

3. The top five authors, the most productive, in the field are Masui Toshihiko, Dai Hancheng, Christoph Bohringer, Fujimori Shinichiro, and Lin Boqiang.

4. The top five institutions that have publications in the field are the National Institute for Environmental Studies, MIT, University of China Academy of Sciences, Tsinghua University, and Xiamen University. Except for MIT, the rest of the top five institutions are in Asia.

5. China and the USA have the highest records of publications. Some countries in Europe, Germany, the United Kingdom, and Spain have high publication records similar to those of Japan and Australia.

6. There are no significant word differences throughout the period. Words such as "equilibrium," "analysis," "policy", and "tax" are dominant. The one crucial difference is that the word "China" has increased significantly, showing that publications focusing on China had a high share among the publications.

7. According to the field's top 10 most cited articles, most papers do not include uncertainties in models except one. The articles mainly focus on similar environmental policy subjects, resulting in GE models appropriate for evaluating policy measures. Almost half of the articles in the list are about China, analyzing the renewable energy policy and its effects. China is one of the top countries with the highest carbon emission rates, and its climate policy offers a significant research area. Also, combining the bottom-up approach and the top-down models outstands in the top-10 list, using the advantages of both methods, in other words, hybrid models, provide a better view for the economic analysis.

These results show that the GE models have a wide range of usage in different aspects of the energy sector. More specifically, various authors have discussed recent environmental topics such as renewable energy, mitigation policies, carbon tax, and positive and negative effects in different countries. The possible adverse effects of various energy policies come forward in the most cited top-10 list. One of the main focuses of the authors is that the downside of these policies is as vital as their positive effects. China is one of the countries where negative issues are highly debated; many publications focus on China and its energy policy. Discussing all energy sector outcomes provides a more realistic and persistent point of view for the energy policy. The linkages and networks between the publications are high, showing that the selected subject is interrelated, covering all possible factors for the energy sector. Therefore, the general equilibrium models are appropriate tools for analyzing similar issues.

## Statement of Support

This work was supported by The Scientific and Technological Research Council of Türkiye 1004 project of Turkish Photovoltaic Technologies Platform (Grant Number 20AG002).

---

## AUTHOR STATEMENT

### Statement of Research and Publication Ethics

This study has been prepared in accordance with scientific research and publication ethics.

### Author Contributions

Ezgi İpek (60%)

Pınar Derin Güre (40%)

### Conflict of Interest

There is no conflict of interest for the authors or third parties arising from the study.

---

## REFERENCES

- Babatunde, K. A., Begum, R. A., & Said, F. F. (2017). Application of computable general equilibrium (CGE) to climate change mitigation policy: A systematic review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 78, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2017.04.064>
- Babiker, M. H. (2005). Climate change policy, market structure, and carbon leakage. *Journal of International Economics*, 65(2), 421-445. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2004.01.003>
- Bardazzi, E., & Bosello, F. (2021). Critical reflections on water-energy-food nexus in computable general equilibrium models: A systematic literature review. *Environmental Modelling & Software*, 145, 105201. <https://doi.org/10.1016/j.envsoft.2021.105201>
- Bauer, N., Baumstark, L. & Leimbach, M. The REMIND-R model: the role of renewables in the low-carbon transformation—first-best vs. second-best worlds. *Climatic Change* 114, 145–168 (2012). <https://doi.org/10.1007/s10584-011-0129-2>
- Bhattacharyya, S. C. (1996). Applied general equilibrium models for energy studies: A survey. *Energy Economics*, 18(3), 145-164. [https://doi.org/10.1016/0140-9883\(96\)00013-8](https://doi.org/10.1016/0140-9883(96)00013-8)
- Böhringer, C. (1998). The synthesis of bottom-up and top-down in energy policy modeling. *Energy Economics*, 20(3), 233-248. [https://doi.org/10.1016/S0140-9883\(97\)00015-7](https://doi.org/10.1016/S0140-9883(97)00015-7)
- Böhringer, C., & Rutherford, T. F. (2008). Combining bottom-up and top-down. *Energy Economics*, 30(2), 574-596. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2007.03.004>
- Böhringer, C., Löschel, A., Moslener, U., & Rutherford, T. F. (2009). EU climate policy up to 2020: An economic impact assessment. *Energy economics*, 31, S295-S305. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2009.09.009>



- Bosetti, V., Carraro, C., Galeotti, M., Massetti, E., & Tavoni, M. (2006). A World Induced Technical Change Hybrid Model. *The Energy Journal*, 27, 13 - 37. <http://www.jstor.org/stable/23297044>
- Burns, A., Djiofack Zebaze, C., & Prihardini, D. (2018). Energy Subsidy Reform Assessment Framework: Modeling Macroeconomic Impacts and Global Externalities. World Bank, Washington, DC. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/815971530883640016/pdf/ESRAF-note-7-Modeling-Macroeconomic-Impacts-and-Global-externalities.pdf>
- Carbone, J. C., Rivers, N., Yamazaki, A., & Yonezawa, H. (2020). Comparing applied general equilibrium and econometric estimates of the effect of an environmental policy shock. *Journal of the Association of Environmental and Resource Economists*, 7(4), 687-719. <http://dx.doi.org/10.1086/708734>
- Chen, H. Q., Wang, X., He, L., Chen, P., Wan, Y., Yang, L., & Jiang, S. (2016). Chinese energy and fuels research priorities and trend: A bibliometric analysis. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 58, 966-975. [DOI:10.1016/j.rser.2015.12.239](https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.12.239)
- Chevalier, J. M. (2007). Introduction: *Energy economics and energy econometrics*. e Econometrics of Energy Systems, JH Keppler, R. Bourbonnais and J. Girod (Eds.), Palgrave Macmillan, New York.
- Cui, L. B., Fan, Y., Zhu, L., & Bi, Q. H. (2014). How will the emissions trading scheme save cost for achieving China's 2020 carbon intensity reduction target?. *Applied Energy*, 136, 1043-1052. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2014.05.021>
- Dai, H., Xie, X., Xie, Y., Liu, J., & Masui, T. (2016). Green growth: The economic impacts of large-scale renewable energy development in China. *Applied energy*, 162, 435-449. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2015.10.049> DOI: 10.1016/j.apenergy.2015.10.049
- De Cian, Enrica & Bosetti, Valentina & Tavoni, Massimo. (2012). Technology innovation and diffusion in "less than ideal" climate policies: An assessment with the WITCH model. *Climatic Change*. 114. 121-143. 10.1007/s10584-011-0320-5. <https://doi.org/10.1007/s10584-011-0320-5>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Du, H., Wei, L., Brown, M. A., Wang, Y., & Shi, Z. (2013). A bibliometric analysis of recent energy efficiency literatures: An expanding and shifting focus. *Energy Efficiency*, 6(1), 177-190. <https://doi.org/10.1007/s12053-012-9171-9>
- Durieux, V., & Gevenois, P. A. (2010). Bibliometric indicators: Quality measurements of scientific publication. *Radiology*, 255(2), 342-351. <https://doi.org/10.1148/radiol.09090626>
- Fan, J. L., Kong, L. S., & Zhang, X. (2018). Synergetic effects of water and climate policy on energy-water nexus in China: A computable general equilibrium analysis. *Energy Policy*, 123, 308-317. [DOI: 10.1016/j.enpol.2018.09.002](https://doi.org/10.1016/j.enpol.2018.09.002)
- Golosov, M., Hassler, J., Krusell, P., & Tsyvinski, A. (2014). Optimal taxes on fossil fuel in general equilibrium. *Econometrica*, 82(1), 41-88. <https://doi.org/10.3982/ECTA10217>

- Hache, E., & Palle, A. (2019). Renewable energy source integration into power networks, research trends and policy implications: A bibliometric and research actors survey analysis. *Energy Policy*, 124, 23-35. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2018.09.036>
- Hassler, J., & Krusell, P. (2018). *Environmental macroeconomics: the case of climate change*. In Handbook of Environmental Economics (Vol. 4, pp. 333-394). Elsevier. DOI: [10.1016/bs.hesmac.2016.04.007](https://doi.org/10.1016/bs.hesmac.2016.04.007)
- He, P., Ng, T. S., & Su, B. (2019). Energy-economic resilience with multi-region input–output linear programming models. *Energy Economics*, 84, 104569. DOI: [10.1016/j.eneco.2019.104569](https://doi.org/10.1016/j.eneco.2019.104569)
- Jaccard, M. (2009). *Combining top down and bottom up in energy economy models*. International Handbook On The Economics of Energy.
- Leimbach, M., Bauer, N., Baumstark, L., & Edenhofer, O. (2010). Mitigation costs in a globalized world: climate policy analysis with REMIND-R. *Environmental modeling & assessment*, 15, 155-173. doi:[10.1007/s10666-009-9204-8](https://doi.org/10.1007/s10666-009-9204-8)
- Liang, Q. M., Fan, Y., & Wei, Y. M. (2007). Carbon taxation policy in China: How to protect energy- and trade-intensive sectors?. *Journal of Policy Modeling*, 29(2), 311-333. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2006.11.001>
- Luderer, G., Bosetti, V., Jakob, M., Leimbach, M., Steckel, J. C., Waisman, H., & Edenhofer, O. (2012). The economics of decarbonizing the energy system—results and insights from the RECIPE model intercomparison. *Climatic Change*, 114(1), 9-37. <https://doi.org/10.1007/s10584-011-0105-x>
- Mao, G., Huang, N., Chen, L., & Wang, H. (2018). Research on biomass energy and the environment from the past to the future: A bibliometric analysis. *Science of The Total Environment*, 635, 1081-1090. DOI:[10.1016/j.scitotenv.2018.04.173](https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2018.04.173)
- Mao, G., Liu, X., Du, H., Zuo, J., & Wang, L. (2015). Way forward for alternative energy research: A bibliometric analysis during 1994–2013. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 48, 276-286. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2018.04.173>
- Pollitt, H., Lewney, R., & Mercure, J. F. (2019). *Conceptual differences between macro-econometric and CGE models*. In 27th International Input-Output Association Conference [Internet]. Glasgow, Scotland.
- Gitz, Vincent & Sassi, Olivier & Crassous, Renaud & Hourcade, Jean-Charles & Waisman, Henri & Guivarch, Céline. (2010). IMACLIM-R: A modelling framework to simulate sustainable development pathways. *International Journal of Global Environmental Issues*. 10. 5-24. [10.1504/IJGENVI.2010.030566](https://doi.org/10.1504/IJGENVI.2010.030566).
- Shobande, O. A., & Shodipe, O. T. (2019). Carbon policy for the United States, China and Nigeria: An estimated dynamic stochastic general equilibrium model. *Science of The Total Environment*, 697, 134130. DOI:[10.1016/j.scitotenv.2019.134130](https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.134130)
- Tsay, M. Y. (2008). A bibliometric analysis of hydrogen energy literature, 1965-2005. *Scientometrics*, 75(3), 421-438. <https://doi.org/10.1007/s11192-007-1785-x>

- Henri Waisman & Céline Guivarch & Fabio Grazi & Jean Hourcade, 2012. "The I maclim-R model: infrastructures, technical inertia and the costs of low carbon futures under imperfect foresight," *Climatic Change*, Springer, vol. 114(1), pages 101-120, September. DOI: [10.1007/s10584-011-0387-z](https://doi.org/10.1007/s10584-011-0387-z)
- Wing, I. S. (2009). *Computable general equilibrium models for the analysis of the energy and climate policies*. International Handbook On The Economics of Energy.
- Wu, J., Ge, Z., Han, S., Xing, L., Zhu, M., Zhang, J., & Liu, J. (2020). Impacts of agricultural industrial agglomeration on China's agricultural energy efficiency: A spatial econometrics analysis. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121011. DOI: [10.1016/j.jclepro.2020.121011](https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121011)
- Xie, Y., Dai, H., Dong, H., Hanaoka, T., & Masui, T. (2016). Economic impacts from PM2. 5 pollution-related health effects in China: a provincial-level analysis. *Environmental Science & Technology*, 50(9), 4836-4843. <https://doi.org/10.1021/acs.est.5b05576>
- Xing, Z., Wang, J., & Zhang, J. (2018). Expansion of environmental impact assessment for eco-efficiency evaluation of China's economic sectors: An economic input-output based frontier approach. *Science of the Total Environment*, 635, 284-293. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2018.04.076>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>



Araştırma Makalesi / Research Article

## Yeni Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'ye Gelen Doğrudan Yabancı Yatırımların Değerlendirilmesi\*

Mehmet Arslanoğlu<sup>1</sup>, Diğdem Pekcan<sup>2</sup>

Öz

Bu çalışmada, Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar Yeni Kurumsal İktisat perspektifinde analiz edilmektedir. Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların potansiyelinin altında kalma nedenlerinin; kurumlar, işlem maliyetleri, mülkiyet hakları gibi argümanlara dayanılarak incelenmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle kurumsal belirleyicilerin Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. 1999-2021 yıllarını kapsayan bu çalışmada; dışa açıklık, enflasyon, insani gelişme endeksi değişkenleriyle birlikte yönetim göstergeleri, sivil özgürlükler ve siyasi haklar da kurumsal değişkenler olarak yer almaktadır. Kurumsal değişkenlere Asal Bileşenler Analizi uygulanarak formel kurumlar değişkeni elde edilmiştir. Çalışmada, üç farklı model oluşturularak ARDL sınır testi yöntemiyle formel kurumlar ile Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki ilişki incelenmiştir. Buna göre dışa açıklık değişkenin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve formel kurumlarla arasında uzun dönem ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Enflasyon değişkenin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ve formel kurumlarla arasında uzun dönem ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Uzun dönem katsayıları incelendiğinde ise her iki değişkene kıyasla formel kurumların doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. İnsani gelişme endeksinin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve formel kurumlar ile uzun dönem ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak insani gelişme endeksinin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni Kurumsal İktisat, Doğrudan Yabancı Yatırımlar, ARDL Sınır Testi.

## Foreign Direct Investments to Türkiye within the Framework of New Institutional Economics

Abstract

This study analyses the inward foreign direct investment in Türkiye from the perspective of the New Institutional Economics. The reasons for attracting less than the potential of foreign direct investments to Türkiye have been put forward based on arguments such as institutions, transaction costs, and property rights. It is for this reason that we have investigated the effect of institutional determinants on foreign direct investments in Türkiye. This study covers the period 1999-2021. The institutional variables are trade openness, inflation, human development index variables, governance indicators, civil liberties, and political rights. We have obtained the formal variables by applying the Principal Components Analysis to the institutional variables. In the study, we have created three different models for the relationship between formal institutions and foreign direct investments coming to Türkiye. We have used the ARDL bound test method in this study. We have found that the trade openness variable has a positive effect on foreign direct investment and it has a long-run relationship with formal institutions. We have determined that the inflation variable has a negative effect on foreign direct investments and has a long-term relationship with formal institutions. Examining the long-run coefficients, we find that formal institutions have a greater impact on foreign direct investments than both variables. We have determined that the human development index has a positive effect on foreign direct investments and it has a long-term relationship with formal institutions. The conclusion is that the human development index has a more significant impact on foreign direct investments than formal institutions.

**Keywords:** New Institutional Economics, Foreign Direct Investments, ARDL Bound Test.

\*Bu çalışma Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İktisat Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Mehmet Arslanoğlu danışmanlığında Diğdem Pekcan tarafından "Yeni Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye'ye Gelen Doğrudan Yabancı Yatırımların Değerlendirilmesi" başlığı ile tamamlanarak 24/03/2023 tarihinde savunulan Doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, [arslanog@uludag.edu.tr](mailto:arslanog@uludag.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-9925-9113>

<sup>2</sup> Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Dr., Bağımsız Araştırmacı, [didempekcann@gmail.com](mailto:didempekcann@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-8461-3052>

**Atıf/Cite as:** Arslanoğlu, M., Pekcan, D. (2024). Yeni kurumsal iktisat çerçevesinde Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 267-293.

## GİRİŞ

Doğrudan yabancı yatırımlar (DYY); üretime ve teknolojiye sağladıkları katkılar sebebiyle özellikle sermaye kıtlığı yaşayan ülkelerin kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Genel bir ifadeyle bir ülkenin başka bir ülkede üretim tesisi kurması şeklinde gerçekleşen doğrudan yabancı yatırımlar, uzun vadeli yatırımlar olduğundan tercih edilmektedir (Karluk, 1983). DYY, bir ülkenin yerleşikleri tarafından (kaynak ülke), bir başka ülkedeki (ev sahibi ülke) firmanın üretim, dağıtım ve diğer faaliyetlerini kontrol etmek amacıyla varlıklarının mülkiyetini elde etme sürecidir. DYY, diğer bir yabancı sermaye aracı olan portföy yatırımlarından farklıdır. DYY ile yönetim ve organizasyonda uzmanlık, teknoloji, girişimcilik, teşvik yapıları, değerler ve kültürel normlar gibi varlıklar ve ürünler transfer edilebilirken, portföy yatırımlarda sadece finansal sermayenin transferi gerçekleşmektedir (Dunning ve Lundan, 2008; Moosa, 2002).

Yeni Kurumsal İktisat (YKİ) ise, kurumlar ve organizasyonları inceleyen bir yaklaşımdır. YKİ'nin amacı, sadece kurumların belirleyicilerini ve zaman içerisinde değişimini açıklamak değil aynı zamanda iktisadi etkinliklerini ve dağıtımsal sonuçlarını değerlendirmektir (Nabli ve Nugent, 1989, s.1335). Bunun için mübadeleyi düzenleyen sözleşmeleri ve kısıtları modellemeye yönelik adımlar atılmaktadır. İşlem maliyetlerinin pozitif kabul edilmesiyle Neoklasik iktisadın maliyetsiz mübadele ve tam enformasyon varsayımları gevşetilmiştir. Malların değerinin belirlenmesinde fiyat ve miktar değil, mal ve hizmetlerdeki niteliksel değerşikliklerin iktisadi sonuçları ve organizasyonlar üzerine etkileri incelenmektedir (Eggertsson, 1990). Gerçek iktisadi hayatta işlem maliyetlerinin pozitif olması, mülkiyet haklarının etkin biçimde belirlenememesi ve bireylerin fırsatçı eğilimlerinden dolayı sözleşmeler tam uygulanmamaktadır. Pozitif işlem maliyetleri, Neoklasik iktisatta dışsal olan ancak YKİ'de içsel kısıtlar olarak kabul edilen kurumların analize dâhil edilmesi anlamına gelmektedir (Menard ve Shirley, 2014). YKİ'nin sahip olduğu bu özelliklerle beraber yeni ve gerçekçi bir terminolojiyle farklı bir metodolojik çerçeve sunması sahip olduğu literatürün gelişmesinin başlıca nedenidir (Çetin, 2012).

İşlem maliyetleri ekonomimin tümüne nüfuz etmiştir ve yatırımcılar, iş yapma biçimlerine ve ne üreteceklerine karar verirken işlem maliyetlerini hesaba katmak zorundadır (Coase, 2008). İşlem maliyetlerin ortaya çıkmasının nedenlerinden biri bilginin pahalı olmasıdır (North, 2010). Bu nedenle kurumların kalitesi, enformasyon asimetrisini azaltmakta ve yatırımcıların piyasa koşulları ve mallar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlayarak yatırımların artmasına neden olmaktadır (Busse ve Hefeker, 2007, s.403). Williamson (1979)'a göre yatırım riski ve iş rijitliği işlem maliyetleri olarak adlandırılmaktadır. Ülkede mülkiyet hakları güvence altında değil ise yatırım riski artacaktır. Bununla birlikte, sermaye kontrolü ve yatırım garantileri hakkında bilgi aramak yatırımcı için maliyetlere yol açmaktadır. Bu nedenle, yatırım riskleri ve sermaye çekmeye yönelik yatırım ortamı doğrudan ve dolaylı olarak işlem maliyetleri ile yakından bağlantılıdır (aktaran Wink Junior, vd., 2011). Sara ve Newhouse (1995), sözleşmelerin yazımı, müzakeresi ve uygulanmasının da işlem maliyeti yarattığını ve bir ülkenin belirsizliği ve işlem maliyetlerini azaltacak kurumlara ve iş kültürüne sahip olarak daha fazla yatırım çekebileceğini ifade etmektedir.

YKİ'ye göre ülkelerin sahip olduğu kurumlar, iktisadi performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle iktisadi büyüme teorilerinde kurumsal farklılıkların öneminin vurgulanmasıyla doğrudan yabancı yatırımların kurumsal belirleyicilerine olan ilgi artmıştır. Dünya genelinde bazı ülkelerin diğer ülkelere kıyasla neden daha fazla yatırım çektiğini açıklamak için ortaya konan makroekonomik değerşkenler, meselenin tamamını açıklamakta yeterli değildir. Çünkü bir ülkedeki mülkiyet haklarının etkinliği, hukuk sisteminin işleyişi ve sözleşmelerin

uygulanması çokuluslu şirketlerin yatırım kararlarında etkili olmaktadır (Benassy-Quere, vd., 2007; Dumludağ ve Şükrüoğlu, 2007, Mondolo, 2019).

Türkiye, ekonomik büyümesinin niteliğini artırmak ve teknoloji açığını kapatabilmek için doğrudan yabancı yatırıma ihtiyacı olan bir ülkedir. Türkiye'nin doğrudan yabancı yatırımların performansı ile ilgili genel değerlendirme; büyük ve dinamik ekonomik yapısı, nüfus yoğunluğu, işgücü yapısı ve uluslararası pazarlara ulaşım kolaylığı vb. avantajlara sahip olmasına rağmen potansiyelinin altında doğrudan yabancı yatırım çektiğidir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2000; Loewendahl ve Ertuğal- Loewendahl, 2001; Yılmaz, 2007). Bu nedenle Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların kurumsal boyutunu incelemek önemlidir. Türkiye'nin kurumsal çerçevesini belirlemek yatırım ortamını ve çokuluslu şirketlerin kararlarını da etkileyecektir. YKİ ise bu kurumsal çerçeveyi anlamamızı sağlamaktadır. Bu nedenle makalenin amacı, Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımları, YKİ bakış açısı ve argümanları ile incelemektedir. Böylelikle Türkiye'nin doğrudan yabancı yatırım performansını kurumsal belirleyiciler yönünden ele alarak yatırım ortamını iyileştirecek politika ve öneriler geliştirerek literatüre katkı sağlamak hedeflenmektedir. Çalışmada, Dünya Genelinde Yönetişim Göstergeleri [WGI] ve sivil özgürlükler ve siyasi haklar kurumsal belirleyicilerinde oluşan formel kurumlar değişkeni zaman serisi elde edilmiştir. Türkiye'nin kurumsal değişkenlerini temsil eden formel kurumlar değişkeni ile dışa açıklık, enflasyon ve insani gelişme endeksi [İGE] gibi değişkenlerinin zaman serileri arasında ilişki, Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Sınır Testi [ARDL] yöntemiyle analiz edilmiştir. 1999-2021 yılları için yapılan analiz sonucunda Türkiye'nin kurumsal kapasitesinin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

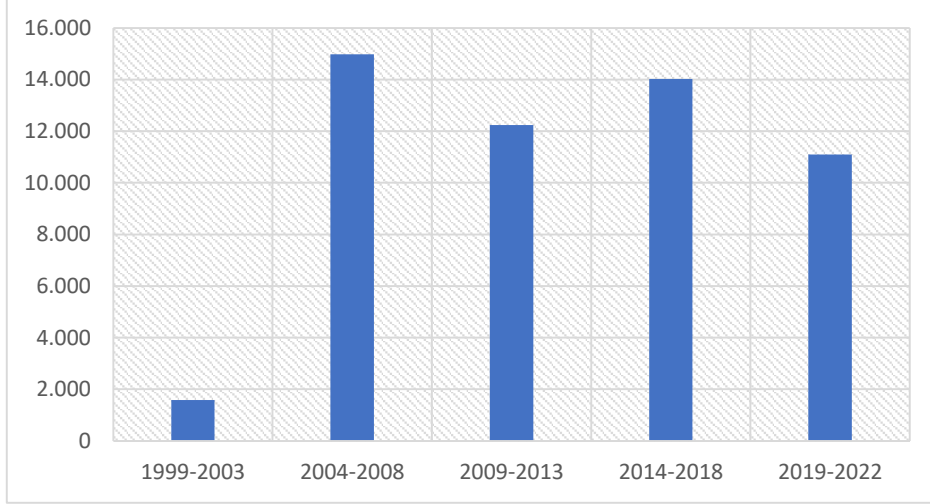
Bu makalenin ilk bölümünde Türkiye'nin tarihsel ve kurumsal açısından doğrudan yabancı yatırım girişleri incelenmektedir. İkinci bölümde doğrudan yabancı yatırımcıların kurumsal belirleyicileri üzerine literatür taraması yer almaktadır. Son bölümde ise, çalışmanın veri seti ve yöntemi hakkında bilgiler ve çalışmadan elde edilen bulgular yer almaktadır.

## 1. TÜRKİYE'DEKİ DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARIN TARİHSEL VE KURUMSAL SEYRİ

Türkiye, yabancı sermaye girişini sağlamak için yasal ve kurumsal düzenlemeler gerçekleştirmesine rağmen 1980 yılına kadar ülkeye beklenen düzeyde yabancı sermaye girişi gerçekleşmemiştir. 1980'li yıllar ise hem dünya ekonomisinde hem de Türkiye ekonomisinde köklü değişimlerin yaşandığı bir dönemdir. 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizi ardından gelen borç krizi özellikle gelişmekte olan ülkelerin dışa açık ve ihracata dayalı politikaları tercih etmesine neden olmuştur (Ekinci, 2005). Elbette dünya ekonomisinde yaşanan gelişmeler neticesinde Türkiye ekonomisinde de önemli değişimler yaşanmıştır. 24 Ocak 1980 kararlarıyla Türkiye ekonomisi, ihracata dayalı ve liberal piyasa sistemini benimseyen politikalar doğrultusunda şekillendirilmiştir. Bu yüzden dış ticaret ve sermaye hareketlerini kısıtlayan engellerin kaldırılması hedeflenmiştir (Erdoğan, 2016).

Türkiye'nin 1980 yılından sonra uyguladığı dışa açık politikalarla dünya ekonomisiyle bütünleşmesi, yatırımcılar tarafından önem atfedilen siyasi ve ekonomik güven ortamının sağlanması ve bürokratik engellerin kaldırılması yabancı yatırım girişinin artmasına neden olmuştur (Mucuk, 2011; Yavan ve Kara, 2003).

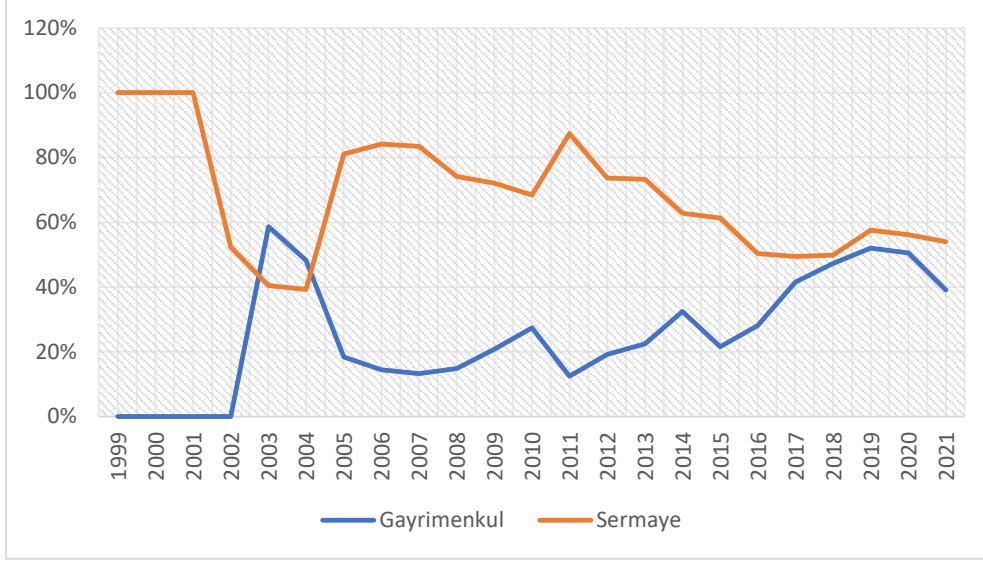
**Şekil 1: 1999-2022 Yılları Arasında Türkiye'ye Gelen Doğrudan Yabancı Yatırımlar**



Kaynak: (Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası [TCMB], 2022)

Şekil 1'de Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların seyri gösterilmektedir. 2008 küresel finans krizi nedeniyle Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar sekteye uğramıştır. Krizin getirdiği finansal sıkıntılar nedeniyle oluşan belirsizlik ortamı yabancı sermaye girişlerini azaltmıştır. Türkiye'ye 2009 yılında doğrudan yabancı sermaye girişi bir önceki yılı göre %56 azalarak 8.6 milyar dolar tutarında gerçekleşmiştir. Krizin ardından Türkiye'de yabancı sermaye kapsamında güçlü bir toparlanma gerçekleşmiştir. 2011 yılında Türkiye'ye 16.2 milyar dolar doğrudan yabancı yatırım girişi gerçekleştirmiştir. Bu artışın ardında satın ve alma birleşmelerin üç kattan fazla artması yatmaktadır (United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD], 2012). 2012-2014 döneminde yabancı sermaye girişleri yatay bir seyir izlemiştir ve ortalama 13.5 milyar dolar tutarında doğrudan yabancı sermaye girişi gerçekleşmiştir. 2015'te ise doğrudan yabancı yatırım girişi artarak 19.3 milyar dolara ulaşmıştır. Bu artışta, Garanti Bankası A.Ş.'nin Banco tarafından 2.5 milyar dolara satın alınmasıyla Türkiye'nin finansal hizmet sektöründe önemli bir ülke haline gelmesi etkili olmuştur. Buna ek olarak Katarlı yatırımcıların gerçekleştirdiği sınır ötesi birleşmeler ve satın almalar ve Digitürk'ün Bein Medya Grubu tarafından satın alınması doğrudan yabancı yatırımların artmasına neden olmuştur (UNCTAD, 2016).

2016 yılında doğrudan yabancı yatırım girişleri 2015 yılına kıyasla %29 oranında bir düşüşle 13.8 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 15 Temmuz 2016'da gerçekleşen darbe girişimi Türkiye'nin siyasi istikrarı ile ilgili endişe uyandırmıştır. Darbe girişimi her ne kadar başarısız olsa da ekonomik büyümeyi ve doğrudan yabancı yatırımları olumsuz etkilemiştir (UNCTAD, 2017). 2019'da ise küresel salgının etkileri Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımları olumsuz etkilemiştir. 2019 yılında ise bir önceki yıla kıyasla %23 oranında bir azalmayla 9.6 milyar dolar tutarında yatırım girişi gerçekleşmiştir. Küresel ekonomideki yavaşlama ve belirsizlik iktisadi faaliyetleri olumsuz etkilemiştir. Türkiye'de de küresel makroekonomik koşulların etkisiyle doğrudan yabancı yatırım girişleri sınırlı kalmıştır (UNCTAD, 2020). Son iki yılda da pandeminin yarattığı belirsizlik ve bunun ekonomik göstergelere olumsuz etkisi nedeniyle Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar azalmıştır. 2021'de ise son iki yılın ardından doğrudan yabancı yatırım girişi 13.6 milyar dolara yükselmiştir.

**Şekil 2: Türkiye'ye Gelen Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Sermaye ve Gayrimenkul Payı**

Kaynak: (TCMB, 2022)

Türkiye ekonomisinin doğrudan yabancı yatırımlarla olan ilişkisi farklı boyutlara sahiptir. Hem cari açığın finansmanı için hem de teknoloji transferinin gerçekleşmesi için doğrudan yabancı yatırımlara ihtiyaç vardır. Bunun gerçekleşmesi için ise üretken ve yüksek teknolojiye erişimi sağlayacak yatırımların artırılması gerekmektedir. Böylece Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar, ekonomik büyümeye katkı sağlayabilecektir (Ballı ve Aydın, 2022). Şekil 2'de Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlardaki yatırım sermayesi ve gayrimenkul alımlarının payı verilmektedir. Özellikle son 5 yılın oranları incelendiğinde gayrimenkul alımlarının payının giderek arttığı buna karşılık yatırım sermayesinin payının ise azaldığı gözlenmektedir. 2016'da Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar içerisinde gayrimenkul alımlarının payı % 28 iken bu pay 2017'de %41'e yükselmiştir. 2020 yılında ise Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımları yarısı gayrimenkul alımı şeklinde gerçekleşmişti

### 1.2. Türkiye'nin Kurumsal Değişimi ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar

Ülkelerin sahip olduğu kurumlar, iktisadi performansını etkilemektedir. Bu sebeple siyasi ve ekonomik kurumların oluşumu ve değişimi doğrudan yabancı yatırım girişlerini de etkilemektedir. Bu kısımda Türkiye'deki kurumların gelişimi ve bunun doğrudan yabancı yatırımlara etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Türkiye'de 1980'e kadar ithal ikameci kalkınma modeli uygulanmıştır. Bu model, tarife ve tarife dışı engellerle ithalatın korunduğu, belirli endüstrilerde kamu işletmelerinin ağırlıkta olduğu, finansal sistemin yeterince gelişmediği ve döviz kurunun sıkı bir biçimde kontrol edildiği bir sistemdir. 1980'li yıllar ise Türkiye'nin ekonomi politikası çerçevesinde köklü değişiklikler yaşanmıştır. Bu dönemde Turgut Özal'ın başbakan olmasıyla Türkiye'de, mevcut ekonomik modelini temelden değiştiren bir reform programı uygulanmaya başlanmıştır. Ticaretin önündeki engellerin kaldırılması, uluslararası sermaye hareketlerin ve finansal sistemin serbestleşmesi için gerekli adımlar atılmıştır (Atiyas, 2018).

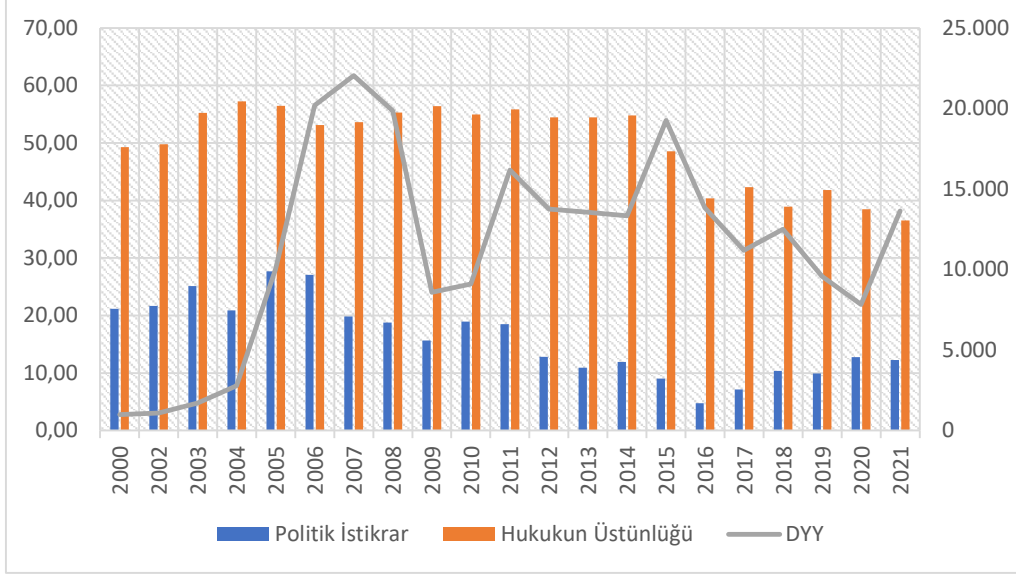


Ancak ekonomi politikasındaki bu değişim, Türkiye’de kurallara dayalı kurumların oluşması için yeterli olmamıştır. Bir taraftan liberal anlayışla devlet müdahalesi azaltılırken diğer tarafta hükümet içerisinde karar alma süreci daha merkezi hâle gelmiştir. Türkiye’nin özelleştirme süreci bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Özal, Türkiye’nin piyasa ekonomisine geçişini kolaylaştırmak için özelleştirmeleri önemli bir araç olarak görmüştür. Ancak özelleştirme sürecinin yasal işleyişi net bir biçimde belirlenmediği için özelleştirmelerin yapılması gecikmiştir. Aynı zamanda süreç, şeffaf olmayan yöntemlere açık hâle gelmiştir (Atiyas, 2012). Bu dönemde Türkiye’de kurumsal ve siyasi ortam, ekonomiye katkı sağlaması için gerekli olan doğrudan yabancı yatırımlar için uygun değildir (Acemoğlu ve Üçer, 2019).

2001 yılındaki ekonomik kriz, Türkiye’de kurumsal değişime neden olan bir gelişmedir. Krizden sonra Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların önerisi ve desteğiyle bir dizi kurumsal önlemleri içeren reform programı hazırlanmıştır. Bu programın tasarımı ve yürütülmesi o dönem Dünya Bankası başkan yardımcısı olan ve daha sonra devlet bakanlığına getirilen Kemal Derviş tarafından yapılmıştır (Atiyas, 2012). Reform süreciyle ekonomik kurumlarda genel bir açılım olmuş ve rekabet gücü artmıştır. İktisadi belirsizlik azalmış ve yolsuzluğa karşı önlemler alınmıştır. Böylelikle kapsayıcı kurumların hâkim olmasıyla kurula dayalı karar alma mekanizması getirilmiştir. 2001’de yapılan reformlar 2002’de iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) tarafından da sürdürülmüştür (Acemoğlu ve Üçer, 2019; Atiyas, 2018).

2001’den sonraki reform sürecini kolaylaştıran diğer önemli faktör Avrupa Birliği (AB) ile kurulan ilişkilerdir. 1999’da aday ülke Türkiye, önemli siyasi reformları hayata geçirerek 2005’te tam üyelik müzakerelerine başlamıştır. Aday ülke olarak Türkiye’nin görevi, ekonomi politikasının birçok alanında AB düzenlemelerini ülkeye uyarlamaktı ve bu durum önemli bir reform sürecinin başlangıcı olmuştur (Atiyas, 2018). Yabancı yatırımcıyı koruma altına alan yasalar çıkartılmış ve böylelikle hukuk sisteminin etkin işlenmesi ve mülkiyet haklarının da güvence altına alınmasıyla yatırımcıya güven verilmiştir. Kurumsal dönüşüm sayesinde yabancı yatırımcıyı caydırıcı nitelikteki bürokrasi yerini piyasaya yönelik kurumlara bırakması yabancı yatırımların artmasına neden olmuştur (Çiçen, 2019).

Şekil 3: Türkiye'deki Kurumsal Reform ve DYY



Kaynak: (Dünya Bankası, 2023, TCMB, 2022)

Ekonomi politikalarındaki değişiklik, doğrudan yabancı yatırımlar girişini de olumlu yönde etkilemiştir. Şekil 3'de, Türkiye'nin kurumsal çerçevesini temsil için belirlenen politik istikrar ve hukukun üstünlüğü ve doğrudan yabancı yatırım girişlerinin seyri gösterilmektedir. 2001'deki kurumsal değişimden sonra Türkiye'de hukukun üstünlüğü ve politik istikrarın<sup>3</sup> arttığı gözlenmektedir. 2002'de 1 milyar olan doğrudan yabancı yatırımlar 2006'da 20.2 milyar dolara, 2007'de ise 22 milyar dolara yükselmiştir.

Fakat Türkiye'de siyasi ortamdaki çeşitli gelişmeler, kurumsal ekonomi politığın evriminde bir durgunluğa ve hatta tersine dönüşe yol açmıştır (Atıyas, 2018). 2011'deki seçimlerden sonra AKP'nin üçüncü dönemiyle birlikte yapısal reform çabaları durma noktasına gelmiştir. Bazı reformlar tasfiye edilmiş ve kurumsal ortamda bozulma meydana gelmiştir (Acemoğlu ve Üçer, 2019). Kurumsal gelişmelerin yansıması olarak ekonomik göstergelerde de bozulmalar yaşanmıştır. Bunun en önemli kanıtı ise azalan doğrudan yabancı yatırımlar girişleridir (Öniş, 2019). 2011'de 16.2 milyar dolar tutarında doğrudan yabancı sermaye girişi gerçekleşmiştir. 2012-2014 arası dönemde ise bu tutar ortalama 13.5 milyar dolara düşmüştür.

Türkiye, bu dönemde AB üyelik hedefinden de uzaklaşmıştır (Pamuk, 2015). AB'nin Türkiye'deki kurumsal reformlar üzerindeki etkisi 2010'da katılım sürecinin neredeyse durma noktasına gelmesi sonucu sona ermiştir. Bu sürecin sekteye uğramasında birçok faktör rol oynamıştır. İlk olarak Türkiye'nin Kıbrıs meselesiyle ilgili Birleşmiş Milletler gözetiminde yürütülen müzakerelerin sona ermesi AB ile ilişkileri durma noktasına getirmiştir. Buna ek olarak bazı Avrupa ülkelerinde Türkiye'ye karşı gelişen tavır, Türk toplumunda da AB'ye yönelik tutumların da değişmesine neden olmuştur (Acemoğlu ve Üçer, 2019).

Türkiye'de 2011 yılından sonra kurumsal reform sürecindeki tersine dönüşün belirli nedenleri vardır. İlk olarak, 2011'den sonraki küresel düzendeki değişimler, Türkiye'yi önemli

derece etkilemiştir. Batılı güçlerin düşüşe geçmesi buna karşın otoriter BRICS ülkelerinin ise yükselişe geçmesi başarılı kapitalizme giden alternatif bir yol olduğunu göstermektedir. 2011 sonrası dönem, Pekin-Moskova hattında gelişen iş birliğinin Washington Uzlaşması sonrası daha başarılı olan devlet kapitalizminin yükselmesiyle açıklamak mümkündür. Değişen küresel şartlar, alternatif büyüme ve finans araçları yaratması bakımından Türkiye'yi IMF, Dünya Bankası ve AB gibi Batılı kurumlara daha az bağımlı hâle getirmiştir. Diğer bir faktör, Türkiye bağlamında ekonomik krizlerin ekonomi politik sürecine etkisidir. Türkiye'nin kendi aksaklıklarından gelişen krizlerden ziyade 2008 küresel mali krizi ve onun etkisini artıran gelişmeler yeni dönüşümün itici güçleri olarak kabul edilmiştir. Ayrıca ülke içerisinde de yaşanan bazı siyasi ve ulusal güvenlik temelli krizler yürütmenin gücünün daha fazla yoğunlaşmasına ve otoriter tercihlere neden olmuştur. Son olarak, 2011 sonrası AKP'nin yükselişiyle beraber siyaset, iş dünyası ve bürokrasi vb. çevrelerden oluşan yeni seçkinlerin bu dönüşümü onaylanması Türkiye'de kurumsal değişimin nedeni olmuştur. (Öniş, 2019).

Hukukun üstünlüğü, yasaların her alanda ve konuda ayırım gözetmeksizin uygulanması anlamına gelmektedir. Yatırım ortamında hukukun üstünlüğüyle kastedilen, yasaların yerli ve yabancı ayırt etmeksizin uygulanması ve yatırımcılara fırsat eşitliği sağlamasıdır (Yılmaz, 2007). Fakat 2011 sonrası AB üyeliğinde uzaklaşma ve yeni devlet kapitalizmi hukuk üstünlüğünün göz ardı edilmesi nedeni olmuştur (Öniş, 2019).

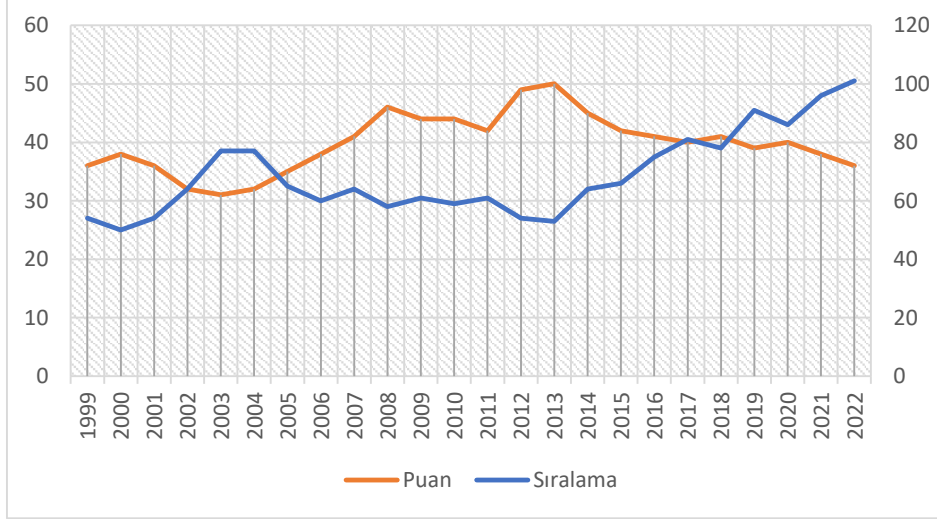
15 Temmuz 2016'daki başarısız darbe girişimi sonrası Nisan 2017'deki referandumla başkanlık sistemine geçilmiş ve 2018 genel seçim sonucunda başkanlık sistemi hayata geçmiştir. Ancak Türkiye'deki başkanlık sistemi kontrol ve denge mekanizmalarından yoksun, kapsamlı atama yetkilerine sahip ve karar alma sürecinin yürütmenin elinde yoğunlaştığı bir sistemdir. Yeni sistemde bazı bakanlıkların birleştirilmesi, yeni kamu kurumlarının doğrudan Cumhurbaşkanına bağlanması ve parlamentonun rolünün azalması ekonomi politikasını kurumsal bir dönüşüm sürecine sokmuş ve siyasi güç üzerindeki kısıtlamaları kaldırmıştır (Acemoğlu ve Üçer, 2019; Öniş, 2019).

2016 öncesi Türkiye'de hukukun üstünlüğü göstergesi ortalama 53,96 iken 2016 yılında bu oran 40,38'e düşmüştür. Darbe girişimi, başarısızlıkla sonuçlanmış olmasına rağmen yabancı yatırımcıda Türkiye'deki hukukun işleyişi ve yasaların uygulanması konusunda endişe yaratmıştır. Benzer şekilde politik istikrardaki bozulma da yabancı yatırım için caydırıcı bir etken olmuştur. Türkiye'nin 2016'da politik istikrar puanı 4.76 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlarda azalmıştır. 2015 yılında Türkiye'ye 19.3 milyar dolar doğrudan yabancı yatırım miktarı 2016 yılında 13.8 milyar dolar, 2017'de ise 11.2 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamlar, AB ile ilişkilerin sürdüğü ve kurumsal kapasitenin iyileştiği dönemde Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırım miktarının oldukça gerisindedir.

Siyasi sistem içerisinde yolsuzluk, özellikle uzun dönemde yabancı yatırımcı için ekonomik ve finansal sistemi tahrip ettiğinden ve politik süreç içerisinde istikrarsızlığa sebep olduğu için önemli bir tehdittir (Dumludağ, 2010). 2001 krizi sonrası reform sürecinde Türkiye'nin yolsuzluk algısını değiştirecek düzenlemeler yapılmıştır. 2002'de IMF ve Dünya Bankası'nın baskısıyla kapsamlı bir ihale yasası çıkarılmıştır. Bu yasa, 1980'lerin başındaki yüksek düzeyde yolsuzluğa ve usulsüzlüğe yol açan ihale yasanın yerine kabul edilmiştir. Yeni düzenlemeyle düzenleyici otoriteyi sağlayan, kamu alımlarına ilişkin bilgi edinilmesini kolaylaştıran kurullarla şeffaflığı artıran, rekabeti sağlayan ve kamu sektörünün büyük bir bölümünü kapsayan bir sistem geliştirilmiştir. İhale süreci daha rekabetçi bir hâl almış ve şeffaflık artmıştır. Fakat 2011'den sonra yapılan değişiklikler durumu tersine çevirmiştir. İhale yasasında satın alma sürecinin şeffaflığını ve

rekabetini baltalayan çok sayıda istisnaya yer verilmiştir. İhale yasaının sık sık değiştirilmesi ve yerli katılımcılara sunulan avantajlar sürecin şeffaflığını azaltmıştır (Acemoğlu ve Üçer, 2019; Atiyas, 2018).

**Şekil 4: Yolsuzluk Algı Endeksi**



Kaynak: (Uluslararası Şeffaflık Örgütü,2023)

Şekil 4’de, 1999-2022 yılları arasında Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International) tarafından yayımlanan Yolsuzluk Algı Endeksi’ne (Corruption Perception Index) göre Türkiye’nin yolsuzluk algısı puanı ve sıralamasını göstermektedir. Türkiye, özellikle 2013’den itibaren en fazla puan kaybeden ülkeler arasında yer almaktadır. 2013 yılında 50 puan ile 53. sırada yer alan Türkiye, 2022’de 180 ülkenin bulunduğu endekste 36 puan ile 101. sırada yer almaktadır. OECD’ye göre Türkiye’nin yolsuzlukla mücadele için uluslararası yükümlülüklerini etkin bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2023).

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

YKi’ye göre kurumlar, iktisadi işleyişinde önemli role sahiptir. İşlem maliyetleri, mülkiyet haklarının etkinliği ve sözleşmelerin uygulanması iktisadi düzen içerisinde doğrudan yabancı yatırım faaliyetlerini de etkilemektedir (Ahlquist ve Prakash, 2010; Wink Junior, vd., 2011). 1990’li yıllardan itibaren doğrudan yabancı yatırımların ekonomik belirleyicilerinin yanında kurumsal belirleyicilerini araştıran çalışmalar yapılmaktadır. Bu noktada değişen koşullar ve teşvikler nedeniyle çokuluslu şirketlerin yurtdışı faaliyetlerinin ardında yalnızca ekonomik faktörlerin değil kurumsal kapasitenin de önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Busse ve Hefeker, 2007; Gastanaga, vd., 1998; Globerman ve Shapiro, 2002; Wheeler ve Mody, 1992).

Sedik ve Seoudy (2012), 1999-2010 dönemini kapsayan 20 MENA ülkesi için doğrudan yabancı yatırımların kurumsal belirleyicilerini incelemiştir. Çalışmada, doğrudan yabancı yatırımların stok ve akım değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmada, ICRG politik risk bileşenleri, Heritage Foundation tarafından derlenen Economic Freedom endeksinden ekonomik

özgürlükleri değişkenleri ve Yönetişim Göstergeleri kurumsal faktörler olarak incelenmektedir. Çalışmada politik riskin doğrudan yabancı yatırım (DYY) akım değişkeni üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahipken DYY stok değişkeni üzerinde negatif fakat anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu noktada DYY girişlerinin önemli bir kısmının MENA ülkeleri arasında gerçekleştiğinden ev sahibi ülkelerdeki siyasi istikrarsızlıklara aşına oldukları yargısına ulaşılmıştır. Yatırım özgürlüğü ve DYY akım değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konudur. Mülkiyet hakları endeksi DYY stok değişkeni üzerinde olumsuz bir etkiye sahipken DYY akım değişkeni üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. MENA bölgesinde yönetim göstergeleri arasında en fazla regülasyon kalitesinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Hesap verilebilirlik değişkeninin hem DYY stok hem de DYY akım değişkeni üzerinde negatif etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, teorik olarak ve ampirik uygulamalarla tutarlı olmasa da MENA ülkelerinin demokratik kurumlarının zayıf olsa bile yabancı yatırımların yüksek getiri elde ettiği sürece demokratik olmayan piyasalarda da faaliyet gösterdiğini ifade etmektedir.

Artan ve Hayaloğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada 29 OECD ülkesi için 1990-2012 yıllarını kapsayan DYY'nin kurumsal ve ekonomik belirleyicilerini ortaya koymak için statik panel veri analizinde sabit ve rassal etkiler yöntemleri kullanılmıştır. Kurumsal faktörler, Politik Risk Servisi tarafından hazırlanan ICRG endeksi verilerinden elde edilmiştir. Politik istikrarın göstergesi olarak kullanılan bu endeks 12 farklı göstergeden oluşmaktadır. Çalışmada DYY ile ülkenin politik riski arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu kanıtlanmıştır. Politik riski temsil eden 12 farklı göstergeden hükümet istikrarı, sosyoekonomik durum, yatırım profili, iç karışıklık, askeriyenin politikaya etkisi, dinsel gerilimler, kanun ve düzen ve bürokratik kalite ile DYY arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat yapılan ayrı ayrı modellemeler sonucunda özellikle bürokratik kalite, dinsel gerilimler ve kanun düzen değişkenlerinin DYY üzerinde diğer kurumsal değişkenlere kıyasla daha fazla etkili olduğu vurgulanmıştır.

Türkiye'nin yatırım performansı ile ilgili Loewendahl ve Ertuğal-Loewendahl (2001) tarafından yapılan çalışmada 30 çokuluslu şirket yöneticisiyle yapılan görüşmeler sonucunda yatırım ortamıyla ilgili önemli sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Türkiye, büyük ve dinamik ekonomik yapısı, nüfus yoğunluğu, işgücünün verimliliği ve uluslararası piyasalara ulaşım kolaylığı bakımından avantajlı bir ülke konumundadır. Tüm bu avantajlarla birlikte liberal DYY mevzuatıyla Türkiye'nin daha fazla yatırım çekmesinin beklenildiği ifade edilmiştir. Çalışmaya göre politik-kurumsal faktörler dikkate alındığında Türkiye, avantajlı konumunu kaybetmektedir. Politik istikrarsızlık ve enflasyonla nedeniyle oluşan makroekonomik istikrarsızlık Türkiye'ye DYY girişini engelleyen faktörler olarak değerlendirilmiştir. Bunlara ek olarak şeffaflığın olmaması, politik müdahaleler, yolsuzluk ve iç karışıklıklar DYY girişini engelleyen diğer kurumsal faktörler olarak belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye'nin AB üyeliğinin daha fazla DYY çekme hususunda diğer ülkelerle rekabetinde oldukça önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır.

Kalemli-Özcan vd. (2016), 1999-2013 yılları arasında Türkiye ve Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri dahil 16 ülke için yaptığı çalışmada Türkiye için kurumsal faktörlerin etkisini araştırmıştır. Kurumsal faktörler incelendiğinde hukuk sistemi ve DYY arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Bu sonuç, yasaların uygulanmasının yabancı yatırımcılar için önemli bir belirleyici olduğu yönündeki beklentiyle uyumludur. Elde edilen başka bir bulgu da hükümetin istikrarı ve reformları uygulama kapasitesinin DYY'yi çekme konusunda olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Aynı zamanda yapılan çalışmada, AB ile yapılan müzakereleri temsil eden kukla değişkeni pozitif ve anlamlı bir katsayıya sahiptir. Bu durumda bir ülkede yabancı yatırımı

arttırmak için AB ile katılım müzakerelerinin resmi katılımından daha önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Dumludağ (2009), Türkiye'ye gelen DYY'lerde kurumsal faktörlerin etkisi incelemek üzere ülkemizde faaliyet gösteren 52 çokuluslu şirketin yöneticileriyle bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Anket, makroekonomik değişkenler ve siyasi kurumların DYY girişleri ile olan ilişkini belirlemek için hem açık uçlu hem de kapalı sorulardan oluşmaktadır. Çokuluslu şirket yöneticileri tarafından Türkiye'nin sahip olduğu geniş iç pazarın yatırım çekme konusunda önemli bir avantaj olduğu vurgulanmıştır. Aynı zamanda Türkiye için ekonomik büyümenin yatırım çekmede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de yabancı yatırımcılar için makroekonomik ve politik istikrarsızlığın DYY girişlerinin artmasını engelleyen nedenler olarak görülmüştür. Ankette, politik istikrarsızlığın ortalaması 4.37, makroekonomik istikrarsızlığın ortalaması ise 4.35 olarak hesaplanmıştır. Ankete göre özelleştirme sürecinin yavaş işlemesi ve AB ile müzakerelerin durumu Türkiye'nin önündeki önemli engeller değildir. Rekabete aykırı uygulamalar, düzenlemelerin öngörülebilir olmaması, güvenilir ve şeffaf olmayan yasal düzen, patent haklarıyla ilgili sorunlar ve yolsuzluk ankete katılan yöneticiler tarafından Türkiye'ye gelen DYY girişlerini engelleyen faktörler olarak görülmüştür.

Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki kurumların etkisini belirlemek için zaman serisi analiz yöntemleriyle yapılan çalışmalar mevcuttur. Arslan ve Ökten (2010) tarafından Türkiye'deki DYY ile demokrasi arasındaki ilişkisi incelenmiştir. 1970-2010 dönemini kapsayan çalışmada eşbütünleşme ve Hata Düzeltme Modeli yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgu, Türkiye'de demokrasi ve DYY ile arasında uzun dönemli bir ilişki olduğudur. Nedenselliğin belirlenmesi için yapılan hata düzeltme modelinin sonuçlarına göre demokrasiden DYY'ye doğru bir nedensellik ilişkisi söz konusu iken DYY'den demokrasiye doğru bir nedensellik ilişkisinin bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, Türkiye'deki demokratik düzenin DYY girişlerinde önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır.

Özşahin (2016), Türkiye ekonomisi için kurumsal kalite ve ekonomik risk düzeyinin doğrudan yabancı yatırım hacmi ve oynaklığı üzerine etkisini araştırmıştır. Çalışmada, 1984-2014 dönemine ait doğrudan yabancı yatırım, kurumsal kalite endeksi, ekonomik risk göstergesi, yurt içi yatırım hacmi, kişi başına gelir düzeyi, dışa açıklık oranı, doğrudan yabancı yatırım hacmindeki oynaklık ve parasal büyüklükteki değişim değişkenleri kullanılmaktadır. Bu değişkenler, gecikmesi dağıtılmış otoregresif model (ARDL) ile analiz edilmektedir. Çalışmaya göre kurumsal kalitenin iyileşmesi ve düşük ekonomik risk, Türkiye'ye gelecek olan doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda kurumsal kalitedeki iyileşmenin doğrudan yabancı yatırımların oynaklığı üzerinde azaltıcı, para arzındaki artışın ise söz konusu oynaklığı artırıcı etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Völlers vd. (2021), Türkiye'ye yatırım yapan Alman firmaları için kurumsal değişimin risklerini ve Türkiye'nin kurumsal çerçevesinin yatırım risklerini nasıl hafiflettiğini ele almıştır. Çalışmaya ilişkin veriler; Alman yöneticiler, Türkiye'deki Alman firmaların yöneticileri ve uzmanlarla yapılan görüşmeler neticesinde toplanmıştır. Çalışma, Türkiye'ye yatırım yapan Alman firmaları için kurumsal faktörlerinin önemli olduğunu göstermektedir. Ankete katılan Alman firmalarının %84'ü makroekonomik istikrarı yatırımlar için temel motivasyon kaynağı olarak değerlendirmiştir. Buna göre finansal istikrar düzeyi ve döviz kurundaki dalgalanmalar Türkiye'nin yatırım lokasyonu olarak seçilmesinde etkilidir. Aynı zamanda güvenilir siyasi çerçeve ve jeopolitik güvenlik durumu da Alman firmalarının yatırım için dikkate aldığı faktörlerdir. Elde edilen bulgulara göre hükümetin kalitesi DYY'nin önemli belirleyicisidir. Bu nedenle Alman

firmaları için güvenilir kurumsal ortamın oluşmasında devletin rolü oldukça önemlidir. Türkiye'deki kurumsal risk ortamı, bu firmaların firma dışı aktörlerle müzakereler yapmasına neden olmaktadır. Türk yöneticiler ve Alman yöneticiler arasındaki güven, dinamik kurumsal risk yönetiminin bir parçası olduğu vurgulanmıştır. Alman firmaların Türkiye'ye yatırım yaparken ilk olarak formel kurumlara daha sonra enformel kurumlara güvenerek edindikleri bilgi ve bağlantılara göre kurumsal riskleri değerlendirdiği ifade edilmiştir.

Tablo 1'de doğrudan yabancı yatırımları etkileyen kurumsal belirleyiciler üzerine yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

**Tablo 1: Literatürdeki Çalışmalardan Örnekler**

Yazar-Yıl	Amaç ve Kapsam	Yöntem	Bulgular
Busse (2003)	Çalışmada 69 gelişmekte olan ülke için 1972-1999 yılları arasında demokrasinin DYY girişleri üzerinde etkisi incelenmiştir.	Yatay kesit ve panel veri yaklaşımı	Çalışmaya göre, 1970'li yıllara kadar demokrasi ve DYY arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusu değildir. Ancak 1990'lı yılların sonlarından itibaren demokrasi ve DYY arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.
Grosse ve Trevino (2005)	Çalışmada 1990-1999 yılları arasında 13 Orta ve Doğu Avrupa ülkesine gelen DYY ile kurumsal faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir.	Panel veri yaklaşımı	Çalışmada, ikili anlaşmaların ve kâr transferinin önündeki engellerin kaldırılmasının DYY girişlerini arttırdığı, politik risk düzeyinin ve yolsuzluğun ise sınırlayıcı faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Demirtaş ve Akçay (2006)	Çalışmada 71 ülkede 1995-2002 dönemi için kurumsal faktörlerin DYY üzerinde etkisi incelenmiştir.	Yatay kesit analizi-EKKY	Analiz bulgularına göre; hesap verilebilirlik, politik istikrar, bürokrasinin kalitesi, hukukun üstünlüğü, düzenlenmelerin kalitesi ve yolsuzlukla mücadele gibi kurumsal faktörlerle DYY arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Kurul (2017)	Çalışmanın amacı, DYY ve kurumsal faktörler arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu kanıtlamaktır. 2002-2012 yılları arasında 126 ülkenin verileriyle oluşturulan kurumsal kalite endeksiyle birlikte küresel risk ve küresel likidite gibi değişkenlerin DYY girişleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.	Dinamik panel veri yaklaşımı	Analiz sonucunda ülkelerin daha fazla çekebilmesi için kurumsal kalite endeksinin eşik değeri hesaplanmıştır. Kurumsal kalite endeksi hesaplanan eşik değerinin altında kalan ülkeler için DYY girişleri ve kurumsal kalite arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Fakat yüksek kurumsal kaliteyi temsil eden eşik değere sahip olan ülkeler için kurumsal kalitenin DYY girişini arttırdığı gözlenmiştir. Bu sonuçlara göre ülkeler, eğer kurumsal kalite endeksinde belirli bir eşik değeri

			aşabilirse daha fazla DYY çekebilmektedir. Ayrıca küresel likidite değişkenin DYY girişleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir.
Bailey (2018)	Çalışmada; politik istikrar, hukukun üstünlüğü, demokratik kurumlar, yolsuzluk, vergi oranları ve kültürel mesafenin DYY üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.	Meta-analitik regresyon yöntemi	Analiz sonuçlarına göre; demokratik kurumlar, politik istikrar ve hukukun üstünlüğü DYY üzerinde olumlu bir etkiye sahipken yolsuzluk, vergi oranları ve kültürel mesafe DYY girişleri üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Çalışmaya göre kurumsal faktörler ve DYY arasındaki ilişki, gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelere kıyasla daha güçlüdür.

### 3. VERİ SETİ VE YÖNTEM

Kurumların Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan bu çalışma 1990-2021 yıllarını kapsamaktadır. Bağımlı değişken olan DYY girişleri, akım verileri Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sistemi (EVDS) üzerinden yıllık olarak elde edilmiştir. Enflasyon oranları, Türkiye İstatistik Kurumu'ndan (TÜİK) sağlanmıştır. Bununla birlikte, bir ülkenin gerçekleştirdiği ihracat ve ithalatın toplamının o ülkenin gayri safi yurt içi hasılasındaki (GSYİH) payı olarak ölçülen dışa açıklık oranı, Dünya Bankası verilerinden elde edilmiştir. İnsani gelişme endeksi (İGE), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından [UNDP] tarafından hesaplanmaktadır. İGE; sağlıklı yaşam, bilgiye erişim kolaylığı ve iyi bir yaşam standardına sahip olmak şeklinde belirlenen insani gelişimin temel boyutlarındaki başarıyı ölçmektedir. Endekste sağlık boyutu, yaşam süresinin uzunluğu ile eğitim boyutu ise 25 yaş ve üzerine yetişkinlerin ortalama okullaşma süresi ve okul çağındaki çocuklar için beklenen okullaşma yılı ile ölçülmektedir. Yaşam standardı boyutu, kişi başına düşen gayri safi milli hasıla (GSMH) ile ölçülmektedir.

Modelde incelenen kurumsal göstergelerden iki farklı kaynaktan elde edilmiştir. İlki, Kaufmann, vd. (2010) tarafından geliştirilen Dünya Genelinde Yönetişim Göstergeleri (WGI) olarak bilinen göstergelerdir. Diğeri ise, Freedom House tarafından hesaplanan sivil özgürlükler ve siyasi haklardır. Bu iki gösterge, ülkelerin siyasi düzenleri ile ilgili bilgi vermektedir.

Modelde yönetim göstergeleri olan yolsuzluğun kontrolü, politik istikrar, regülasyon kalitesi, hukukun üstünlüğü, hesap verebilirlik, hükümet etkinliğiyle birlikte siyasi haklar, sivil özgürlükler değişkenleri kurumsal belirleyiciler olarak kullanılmıştır. Bu değişkenlere Özşahin (2016)'da olduğu gibi Asal Bileşenler Analizi uygulanarak formel kurumlar değişkeni elde edilmiştir.

#### 3.1. Birim Kök Testleri

Zaman serisi modellerine ilişkin değerlendirme yapabilmek için belirli bir stokastik sürecinin zamana bağlı olarak değişip değişmediğinin bilinmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle serinin durağan olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir (Sevüktekin ve Çınar, 2017). Değişkenlerin birim kök sınaması için Artırılmış Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi ve Phillips-



Perron birim kök testinden faydalanılmaktadır. Tablo 2 ve Tablo 3’de birim kök test sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2: ADF Birim Kök Testi Sonuçları**

Değişkenler	ADF Testi		İlk Fark	
	Düzy		İlk Fark	
	t-ist	Kritik değer	t-ist	Kritik değer
Doğrudan Yabancı Yatırım	-2.505	-3.788***	-4.496	-3.788***
Enflasyon	-4.342	-3.658**		
Dışa Açıklık	1.671	-2.674***	-3.893	-2.679***
İnsani Gelişme Endeksi	-2.866	-4.571***	-3.715	-3.644**
Yolsuzluğun Kontrolü	-0.416	-2.685***	-2.984	-2.685***
Politik İstikrar	-0.501	-2.674***	-5.646	-2.679***
Regülasyonun Kalitesi	-1.697	-4.498***	-4.848	-4.467***
Hukukun Üstünlüğü	-1.367	-4.440***	-4.543	-3.644**
Hesap Verilebilirlik	-3.635	-3.325*		
Hükümetin Etkinliği	-0.004	-2.674***	-5.583	-2.679***
Siyasi Haklar	-2.147	-4.467***	-3.562	-3.268*
Sivil Özgürlükler	-1.618	-4.440***	-4.315	-3.644**

Not: \*\*\*, \*\*, \* sırasıyla %1, 5 ve 10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

**Tablo 3: Phillips-Perron Birim Kök Testi Sonuçları**

Değişkenler	Phillips-Perron Testi			
	Düzy		İlk Fark	
	t-ist	Kritik değer	t-ist	Kritik değer
Doğrudan Yabancı Yatırım	-0.555	-3.585***	-4.496	-3.788***
Enflasyon	-2.793	-2.674***		
Dışa Açıklık	2.813	-2.674***		
İnsani Gelişme Endeksi	4.693	-2.674***		
Yolsuzluğun Kontrolü	-0.388	-2.674***	-5.711	-2.679***
Politik İstikrar	-0.468	-2.674***	-5.803	-2.679***
Regülasyonun Kalitesi	-1.125	-2.674***	-4.580	-2.679***
Hukukun Üstünlüğü	-0.847	-2.674***	-3.893	-2.679***
Hesap Verilebilirlik	-3.765	-3.632**		
Hükümetin Etkinliği	-0.011	-2.674***	-5.496	-2.679***
Siyasi Haklar	0.342	-2.674***	-3.186	-2.679***
Sivil Özgürlükler	0.174	-2.674***	-3.637	-2.679***

Not: \*\*\*, \*\*, \* sırasıyla %1, 5 ve 10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin boyutunu belirlemeden önce farklı birim kök testleriyle birim kök içerip içermedikleri test edilmiştir. ADF birim kök testinin sonuçlarına göre bağımlı değişken doğrudan yabancı yatırımlar, dışa açıklık, insani gelişme endeksi, yolsuzluğun kontrolü, politik istikrar, regülasyon kalitesi, hukukun üstünlüğü, hükümet etkinliği, sivil haklar ve siyasi özgürlükler %1 anlamlılık düzeyinde durağan değildir ve birim kök içermektedir. Başka bir ifadeyle söz konusu seriler birinci dereceden  $I(1)$  entegredir. Enflasyon değişkeninin %5 anlamlılık düzeyinde ve büyüme değişkeninin ise %1 anlamlılık düzeyinde  $I(0)$  olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hesap verilebilirlik değişkeni ise %10 anlamlılık düzeyinde  $I(0)$  olarak hesaplanmıştır. Phillips-Perron birim kök test sonuçlarına göre ADF birim kök testlerinden farklı olarak enflasyon değişkeni %1 anlamlılık düzeyinde birinci mertebeden  $I(1)$  olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca insani gelişme endeksi serisinin birim kök içermediği hesaplanmıştır.

### 3.2. ARDL Sınır Testi

ARDL sınır testi ise değişkenlerin  $I(0)$  ya da  $I(1)$  olmalarına bakılmaksızın aralarında bir ilişki olup olmadığını test etmeye yöneliktir (Pesaran, vd., 2001). Bu özellik, testin önemli bir avantajı olarak değerlendirilmektedir. ARDL sınır testinin diğer önemli bir avantajı, diğer yaklaşımlara kıyasla iyi küçük örneklem özelliklerine sahip olmasıdır (Narayan ve Narayan, 2005).

ARDL sınır testinin model yapısı ve hipotezleri aşağıda gösterilmektedir:

$$\Delta y_t = c_0 + c_1 t + \pi_{yy} y_{t-1} + \pi_{yx.x} X_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \varphi \Delta z_{t-1} + \omega' \Delta X_t + \mu_t \quad (1)$$

$$H_0 = \pi_{yy} = 0, \pi_{yx.x} = 0'$$

$$H_1 = \pi_{yy} \neq 0, \pi_{yx.x} \neq 0 \text{ veya } \pi_{yy} \neq 0, \pi_{yx.x} = 0' \text{ veya } \pi_{yy} = 0, \pi_{yx.x} \neq 0$$

ARDL sınır testinde sıfır hipotezi, değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olmadığını ifade etmektedir. Bunun tersi olarak alternatif hipotez ise değişken arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu temsil etmektedir. Hipotezlerin anlamlılık düzeylerinin sınanması için gerekli olan F istatistiği Pesaran vd. (2001) çalışmasında yer alan alt ve üst sınır değerlerinin karşılaştırılmasıyla yapılmaktadır. Hesaplanan F istatistiğinin değeri üst sınır değerden büyük olduğu durumda sıfır hipotezi reddedilmektedir. Böylelikle değişken arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Eğer F istatistiğinin değeri alt sınır değerinden küçük olduğunda sıfır hipotezi reddedilememektedir ve değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin bulunmadığı anlamına gelmektedir (Çağlayan, 2006).

### 3.3. Ekonometrik Modelin Sonuçları

YKi bağlamında doğrudan yabancı yatırımların belirleyicilerini tespit etmek amacıyla üç farklı model yapısı üzerinde durulmaktadır. Modeller şu şekildedir:

$$\text{Model 1: } DYY_t = \alpha_0 + \alpha_1 DA_t + \alpha_2 FK_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\text{Model 2: } DYY_t = \beta_0 + \beta_1 ENF_t + \beta_2 FK_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$\text{Model 3: } DYY_t = \gamma_0 + \gamma_1 IGE_t + \gamma_2 FK_t + \varepsilon_t \quad (4)$$

Burada;  $DYY_t$ : Doğrudan yabancı yatırımları,  $DA_t$ : Dışa açıklık oranını,  $ENF_t$ : Enflasyon oranını,  $IGE_t$ : İnsani gelişme endeksini,  $FK_t$ : formel kurumları ve  $\varepsilon_t \sim (0, \sigma^2)$  olan hata terimini göstermektedir.

Model 1’de dışa açıklık ve formel kurumlar ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında sınanan ARDL (3,0,4) model sonuçları Tablo 4’de sunulmaktadır.

**Tablo 4: Model 1 ARDL (3,0,4) Sonuçları**

	F-istatistiği	%1 Alt Sınır-I(0)	%1 Üst Sınır-I(1)	
<b>Sınır Testi</b>	14.5739***	5.155	6.265	
<b>Uzun Dönem Modeli</b>		<b>Parametre</b>	<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>
	<b>FK<sub>t</sub></b>	0.2119***	4.6084	0.0013
	<b>DA<sub>t</sub></b>	0.1794***	4.8593	0.0009
<b>Kesme</b>		0.3169	0.1703	0.8685
<b>Hata Düzeltme Modeli</b>		<b>Parametre</b>	<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>
	$\Delta DYY_{t-1}$	0.271552	3.603243	0.0048
	$\Delta DYY_{t-2}$	0.229177	2.168475	0.0553
	$\Delta FK_t$	0.133699	2.895475	0.0160
	$\Delta DA_t$	0.039114	2.638331	0.0248
	$\Delta DA_{t-1}$	-0.104376	-6.233216	0.0001
	$\Delta DA_{t-2}$	-0.087311	-8.192005	0.0000
	$\Delta DA_{t-3}$	-0.080643	-5.376824	0.0003
	$ECT_{t-1}$	-0.644157	-8.845824	0.0000
<b>Model Uygunluk İstatistikleri</b>				
<b>Jarque-Bera Normallik JB</b>		0.3245		
<b>Breusch-Godfrey</b>	<b>Serisel</b>	0.9240		
<b>Korelasyonsuzluk LM</b>				
<b>Breusch-Pagan Sabit Varyans</b>		0.9613		
<b>F-ist</b>				
<b>White Sabit Varyans F-ist</b>		0.7752		
<b>Volatilite (Oynaklık) ARCH</b>		0.1093		
<b>Determinasyon (Belirlenim)</b>				
	<b>R<sup>2</sup></b>	0.8780		
	<b><math>\bar{R}^2</math></b>	0.7926		

Not: Uygun model yapıları AIC bilgi kriteri yardımıyla elde edilmiştir. \*\*\*, \*\*, \* sırasıyla %1, 5 ve 10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

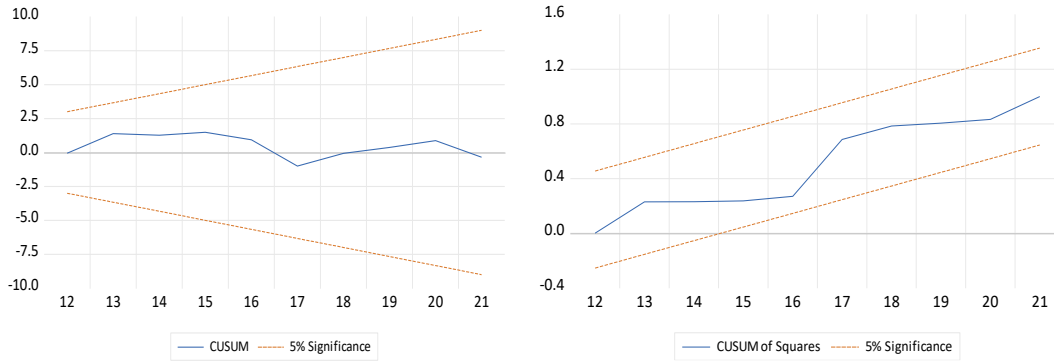
Tablo 4’de tahmin edilen ilk olarak hesaplanan sınır testi 14.5739 olarak hesaplanmıştır. Bu test istatistiği %1 kritik değerlerden büyük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla dışa açıklık ve formel kurumlar ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında uzun dönem ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Tahmin edilen modelin uygunluk sınama sonuçları incelendiğinde, ekonometrik varsayımların geçerli olduğu bu nedenle modelin kullanılabilir yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tahmin edilen uzun dönemli katsayılar incelendiğinde hem formel kurum değişkeni hem de dışa açıklık değişkeninin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Tahmin edilen parametreler istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır. Demirtaş ve Akçay (2006) ve Kurul (2017) tarafından yapılan çalışmalarda olduğu gibi bu modelde de dışa açıklığın doğrudan yabancı yatırım girişini arttıran bir faktör olduğuna ulaşılmıştır. Dışa açıklıktaki bir birim artış ise doğrudan yabancı yatırımların 0.17 birim artmasına neden olmaktadır. Formel kurumlardaki bir birimlik iyileşme doğrudan yabancı yatırımların 0.21 birim artmasına neden olmaktadır. Parametre büyüklükleri birbirlerine yakın olmasına rağmen, Türkiye’de formel kurum değişkeninin dışa açıklık değişkenine göre doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Hata düzeltme modeli incelendiğinde tahmin edilen hata düzeltme teriminin-0.64 olarak elde edildiği görülmüştür. İlgili katsayısının negatif ve istatistiksel olarak %1 olarak anlamlı olması, rassal şoklardan kaynaklı dengesizliklerin bir sonraki dönemde %64’ünün bir sonraki yılda giderilebileceğini ortaya koymaktadır. Hata düzeltme modelinin kısa dönem etkileri ise, doğrudan yabancı yatırımların geçmiş etkilerinin kendi cari değeri üzerinde pozitif etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde, formel kurumlar ve dışa açıklık değişkenleri de kısa dönemde doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Tahmin edilen modelin kararlılığını göstermek üzere Şekil’4 de Cusum ve Cusum kare testlerinin grafiksel sunumu verilmektedir.

**Şekil 4: Model 1 için Cusum ve Cusum Kare Sonuçları**



Şekil 4 incelendiğinde gerek Cusum gerekse Cusum kare için tüm dönemlerde modelin kararlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tahmin edilen modelde yapısal bir değişim olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Model 2’de enflasyon ve formel kurumlar ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında sınıanan ARDL (2,0,3) model sonuçları Tablo 5 ’de sunulmaktadır.

Tablo 5: Model 2 ARDL (2,0,3) Sonuçları

	F-istatistiği	%1 Alt Sınır-I(0)	%1 Üst Sınır-I(1)	
Sınır Testi	13.1953***	5.155	6.265	
<b>Uzun Dönem Modeli</b>				
	<b>Parametre</b>	<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>	
	FK <sub>t</sub>	0.0404**	2.3348	0.0377
	ENF <sub>t</sub>	-0.0333***	-7.5712	0.0009
Kesme		9.7491	135.050	0.0000
<b>Hata Düzeltme Modeli</b>				
	<b>Parametre</b>	<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>	
	$\Delta DYY_{t-1}$	0.488432	6.636573	0.0000
	$\Delta FK_t$	0.054316	0.987533	0.3414
	$\Delta ENF_t$	0.031530	5.842519	0.0001
	$\Delta ENF_{t-1}$	0.029781	2.728694	0.0172
	$\Delta ENF_{t-2}$	0.023140	4.646051	0.0005
	ECT <sub>t-1</sub>	-0.995428	-6.429347	0.0000
<b>Model Uygunluk İstatistikleri</b>				
Jarque-Bera Normallik JB		0.4333		
Breusch-Godfrey Korelasyonsuzluk LM	Serisel	0.6089		
Breusch-Pagan Sabit Varyans F-ist		0.9078		
White Sabit Varyans F-ist		0.8274		
Volatilite (Oynaklık) ARCH		0.0282		
Determinasyon (Belirlenim)				
	R <sup>2</sup>	0.9125		
	$\bar{R}^2$	0.8788		

Not: Uygun model yapıları AIC bilgi kriteri yardımıyla elde edilmiştir. \*\*\*, \*\*, \* sırasıyla %1, 5 ve 10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

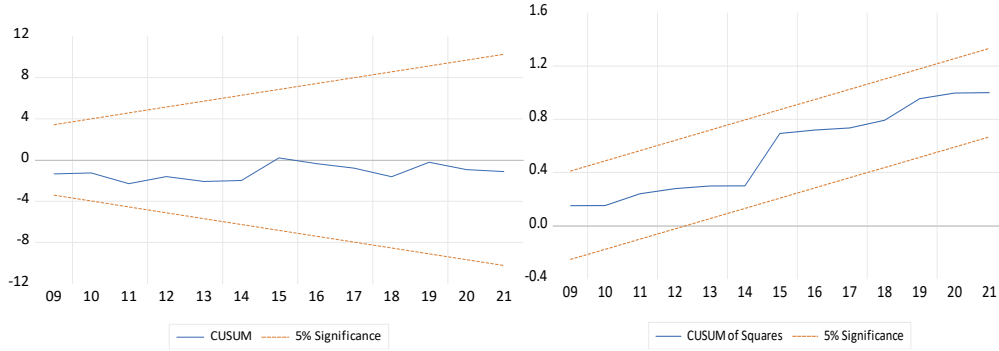
Model 2'de tahmin edilen ilk olarak hesaplanan sınır testi 13.1953 olarak hesaplanmıştır. Bu test kritiği %1 kritik değerlerden daha büyük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Buna göre, enflasyon ve formel kurumlar ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında uzun dönem ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Tahmin edilen modelin uygunluk sinama sonuçları incelendiğinde, ekonometrik varsayımların geçerli olduğu bu nedenle modelin kullanılabilir yapıda olduğu tespit edilmiştir.

Tahmin edilen uzun dönemli katsayılar incelendiğinde formel kurumların doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Enflasyonun ise beklentiyle uyumlu olarak doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Modele göre enflasyondaki bir birimlik artış Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların 0.03 birim azalmasına neden olmaktadır. Formel kurumlardaki bir birimlik iyileşme ise doğrudan yabancı yatırımların 0.04 birim artmasına neden olmaktadır. Model 1'deki gibi parametre büyüklüklerinin birbirlerine yakın olmasına rağmen, formel kurumlar enflasyona kıyasla Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Hata düzeltme modeli incelendiğinde tahmin edilen hata düzeltme teriminin -0.99 olarak elde edildiği görülmektedir. İlgili katsayının negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı olması, rassal şoklardan kaynaklı dengesizliklerin bir sonraki dönemde yaklaşık %99'unun bir sonraki yılda giderileceğini ortaya koymaktadır.

Tahmin edilen modelin kararlılığını göstermek üzere Şekil 5'de Cusum ve Cusum kare testlerinin grafiksel sunumu verilmektedir.

**Şekil 5: Model 2 için Cusum ve Cusum Kare Sonuçları**



Şekil 5 incelendiğinde gerek Cusum gerekse Cusum kare için tüm dönemlerde modelin kararlılığı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tahmin edilen modelde yapısal bir değişim olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Model 3'de insani gelişme endeksi ve formel kurumlar ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında sınanan ARDL (3,1,4) model sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6: Model 3 ARDL (3,1,4) Sonuçları

Sınır Testi	F-istatistiği	%5 Alt Sınır-I(0)	%5 Üst Sınır-I(1)	
	6.0664**	3.538	4.428	
<b>Uzun Dönem Modeli</b>		<b>Parametre</b>	<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>
	<b>FK<sub>t</sub></b>	0.352848	2.972809	0.0178
	<b>IGE<sub>t</sub></b>	17.94519	3.405530	0.0093
<b>Kesme</b>		-3.680755	-0.954678	0.3677
<b>Hata Düzeltme Modeli</b>		<b>Parametre</b>	<b>t-istatistiği</b>	<b>Olasılık</b>
	<b>ΔDYY<sub>t-1</sub></b>	0.489868	4.359230	0.0014
	<b>ΔDYY<sub>t-2</sub></b>	0.412377	2.220130	0.0507
	<b>ΔFK<sub>t</sub></b>	0.014337	0.139158	0.8921
	<b>ΔIGE<sub>t</sub></b>	8.344472	0.835029	0.4232
	<b>ΔIGE<sub>t-1</sub></b>	-22.39921	-2.393126	0.0378
	<b>ΔIGE<sub>t-2</sub></b>	-36.10961	-3.341534	0.0075
	<b>ΔIGE<sub>t-3</sub></b>	-46.04986	-4.146513	0.0020
	<b>ECT<sub>t-1</sub></b>	-0.954883	-7.454934	0.0000
<b>Model Uygunluk İstatistikleri</b>				
<b>Jarque-Bera Normallik JB</b>		1.8693		
<b>Breusch-Godfrey Serisel Korelasyonsuzluk LM</b>		4.6225		
<b>Breusch-Pagan Sabit Varyans F-ist</b>		0.6423		
<b>White Sabit Varyans F-ist</b>		2.0059		
<b>Volatilite (Oynaklık) ARCH</b>		1.6957		
<b>Determinasyon (Belirlenim)</b>				
	<b>R<sup>2</sup></b>	0.8097		
	<b><math>\bar{R}^2</math></b>	0.6765		

Not: Uygun model yapıları AIC bilgi kriteri yardımıyla elde edilmiştir. \*\*\*, \*\*, \* sırasıyla %1, 5 ve 10 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

Model 3'de tahmin edilen sınır testi 6.0664 olarak hesaplanmıştır. Bu test istatistiği %5 kritik değerlerden daha büyük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmektedir. Böylelikle insani gelişme endeksi ve formel kurumlar ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında uzun dönem ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Tahmin edilen modelin uygunluk sına sonuçları incelendiğinde,

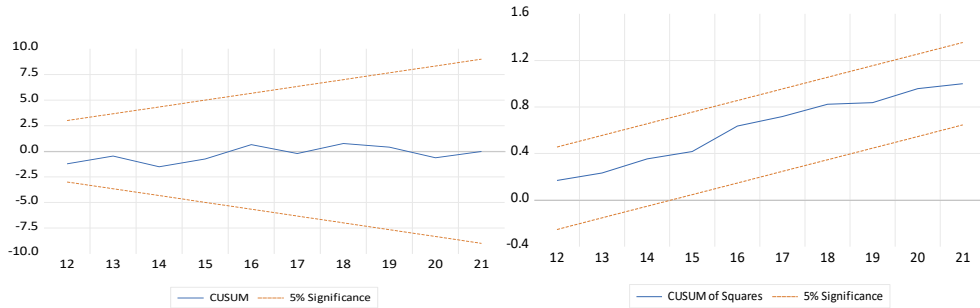
ekonometrik varsayımların geçerli olduğu bu nedenle modelin kullanabilir yapı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tahmin edilen uzun dönemli katsayılar incelendiğinde hem formel kurum değişkeni hem de İGE değişkeninin Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Modele göre formel kurumlardaki bir birimlik iyileşme Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımların 0.35 birim artmasına neden olmaktadır. İGE'deki birim artış ise doğrudan yabancı yatırımların 17.94 birim artmasına neden olmaktadır. İGE, sağlık, okullaşma oranı ve yaşam koşulları üzerine bir endeks olduğundan diğer modellerdeki makroekonomik değişkenlere kıyasla doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde formel kurumlardan daha fazla etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Acemoğlu, vd. (2001) çalışmasında koloni döneminde Avrupalı sömürgecilerin ölüm oranının yüksek olduğu bölgelerde mülkiyet haklarının etkin işlediği kapsayıcı kurumları kuramadığı, ölüm oranlarının düşük olduğu bölgelerde ise mülkiyet haklarını ve hukukun üstünlüğünü dikkate alan kapsayıcı kurumları inşa ettiği sonucuna varılmıştır. Bu modelde ortaya çıkan bu sonuçta bu şekilde açıklanabilir.

Hata düzeltme modeli incelendiğinde tahmin edilen hata terimi-0.95 olarak hesaplanmıştır. İlgili katsayısının negatif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı olması, rassal şoklardan kaynaklı dengesizliklerin bir sonraki dönemde yaklaşık %95'nin bir sonraki yılda giderileceğini ortaya koymaktadır. Hata düzeltme modelinin kısa dönem etkileri ise, doğrudan yabancı yatırımların geçmiş etkilerinin cari değeri üzerinde pozitif etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde formel kurumlar ve İGE değişkenleri de kısa dönemde doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Tahmin edilen modelin kararlılığını göstermek için Şekil 6'da Cusum ve Cusum kare testlerinin grafiksel sunumu verilmektedir.

**Şekil 6: Model 3 için Cusum ve Cusum Kare Sonuçları**



Şekil 6 incelendiğinde gerek Cusum gerekse Cusum kare için tüm dönemlerde kararlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tahmin edilen modelde yapısal bir değişim olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

#### 4. SONUÇ

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre formel kurumlar, Türkiye'ye gelen doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde etkilidir. İlk modelde, dışa açıklık ve formel kurumlar arasında uzun dönem ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Uzun dönem katsayıları incelendiğinde formel kurumların doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde dışa açıklık değişkeninden daha fazla etkiye sahip olduğu



gözlenmektedir. Kurumsal değişkenlerin ele alındığı çalışmalarda dışa açıklık değişkeninde doğrudan yabancı yatırımları etkilemede önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Çünkü çokuluslu şirketler için dış ticaretin önünde engellerin olmaması, ara malı ithalatı ve ihracatın serbestçe gerçekleşmesi önemli bir husustur. Ancak bu modelde formel kurumların doğrudan yabancı yatırımlara daha fazla etkisi olduğu gözlenmektedir.

Enflasyon ve formel kurumların doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisinin sınındığı modelde enflasyonun doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde negatif bir etkiye sahip olması beklenmektedir. Çokuluslu şirketler için yatırım yapacakları ülkedeki enflasyon olgusu oldukça önemlidir. Ev sahibi ülkede enflasyonun yüksek olması çokuluslu şirketler için hem bir vergi yükü hem de istikrarsızlık unsuru olarak algılanmaktadır. Modelden elde edilen sonuçlar, teorik açıklamayla uyumlu olmuştur. Uzun dönem katsayıları incelendiğinde formel kurumların enflasyona göre doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Son olarak insani gelişme endeksi ile formel kurumların doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisi sınınanmaktadır. İnsani gelişme endeksi, ülkelerin kalkınma düzeylerine belirlemeyi amaçlayan bir endekstir. Endeks, sağlık, okullaşma oranı ve iyi yaşam koşulları bileşenlerinden oluşmaktadır. Modele göre insani gelişme endeksi ile formel kurumlar arasındaki uzun dönem ilişkisi gözlenmektedir. Diğer modellerden farklı olarak bu modelde insani gelişme endeksinin doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde formel kurumlara kıyasla daha fazla etkiye sahip olduğu sonucu ulaşılmaktadır. Bu sonuç, insani gelişme endeksinin muhteviyatından kaynaklanmaktadır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, Türkiye'nin kurumsal kapasitesini iyileştirmesi doğrudan yabancı yatırım girişlerinin artmasına neden olacaktır. Kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi için belirlenecek politikalar ve düzenlenmeler yabancı sermayenin niteliğini ve niceliğini belirlemektedir. Çünkü çokuluslu şirketler için yasaların sık sık değişmemesi, siyasi aktörlerin keyfi uygulamalarının kısıtlanması ve kamulaştırma riskinin olmaması oldukça önemlidir. Bunun için yolsuzlukla mücadele konusunda gerekli hükümlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Politik istikrarın sağlandığı ve hukukun üstünlüğünün gözetildiği bir yatırım ortamının geliştirilmesi gerekmektedir. Böylelikle rekabeti güçlendiren ve yatırım ortamını güvenli hâle getiren kapsayıcı kurumlar sayesinde Türkiye'nin daha fazla doğrudan yabancı yatırım çekmesi mümkündür.

## NOTLAR

<sup>1</sup> Şekil 3'de politik istikrar ve hukukun üstünlüğü, Dünya Geneline Yönetişim Göstergeleri bileşenlerindedir. Yönetişim göstergeleri, 0 (en düşük) ile 100 (en yüksek) arasında değişen yüzdelerle göre sıralanmaktadır.

<sup>2</sup> Şekil 4'de Yolsuzluk Algı Endeksi'ne göre 0 puan en yüksek yolsuzluk algısını, 100 puan ise en düşük yolsuzluk algısını yansıtmaktadır.

<sup>3</sup> Doğrudan yabancı yatırımların teorik gelişimi hakkında bakınız. Buckley ve Casson (1976) Hymer (1976), Moosa (2002) ve Dunning ve Lundan (2008).

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu alışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

### ıkar atışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar atışması bulunmamaktadır.

### Teşekkür

Tez alışması boyunca değerli yorum ve katkılarını esirgemeyen Prof. Dr. Metin Özdemir (Uludağ Üniversitesi) ve Prof. Dr. Mehmet ınar ile tez savunması jüri üyeleri, Prof. Dr. Alpaslan Serel (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi) ve Prof. Dr. Ahmet Aydın'a (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi) teşekkür etmeyi bir borç biliriz.

---

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D., Johnson S., & Robinson, J. (2005). Institutions as a fundamental cause of long-run growth. P. Aghion & S. N. Durlauf içinde, *Handbook of Economic Growth* (Vol.1 Part A, s. 385-472). Elsevier.
- Acemoğlu, D., & Üer, M. (2019). High quality versus low quality growth in Turkey: Causes and consequences. *The Centre for Economic Policy Research (CEPR) Discussion Papers*, 14070.
- Ahlquist, J. S., & Prakash A. (2010). FDI and the contract enforcement in developing countries. *Policy Sciences*, 43, 181-200. <https://doi.org/10.1007/s11077-009->
- Alfaro, L., Kalemli-Özcan, ř., & Volosovych, V. (2008). Why doesn't capital flow from rich to poor countries? An empirical investigation. *The Review of Economics and Statistics*. 90(2), 347-368.
- Arslan, Ü., & Ökten, Z. (2010). The relations between Ü FDI and democracy: Evidence from Turkey. *International Research Journal of Finance and Economics*, 56(2), 111-123.
- Artan, S., & Hayaloğlu, P. (2015). Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının kurumsal belirleyicileri: OECD ülkeler örneği. *Ege Akademik Bakış*, 15(4), 551-564.
- Atiyas, İ. (2012). Economic institutions and institutional change in Turkey during neoliberal era. *New Perspectives on Turkey*, 14, 45-69. <https://doi.org/10.1017/S0896634600001709>
- Atiyas, İ. (2018). The evolution of institutions of economic policy in Turkey. Ed. R. Lewis içinde *Public Policymaking in a Globalized World: Revised Edition* (s. 307-330). Abingdon, Oxon: Routledge.

- Bailey, N. (2018). Exploring the relationship between institutional factors and FDI attractiveness: A meta-analytic review. *International Business Review*, 27, 139-148. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.05.012>
- Ballı, P. E., & Aydın, A. (2022). Türkiye’de doğrudan yabancı yatırımların ekonomik büyüme ve istihdama etkisi. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*. 4(2), 39-60. <https://doi.org/10.46959/jeess.1094665>
- Benassy-Quere, A., Coupet, M., & Mayer, T. (2007). Institutional determinants of foreign direct investment. *The World Economy*. 30(5), 764-782. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2007.01022.x>
- Buckley, P. J., & Casson, M. (1976). *The future of the multinationals enterprise*. Londra: Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-02899-3>
- Busse, M. (2003). Democracy and FDI. Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv(HWWA) Discussion Paper, No.220.
- Busse, M., Hefeker, C. (2007). Political risk, institutions and foreign direct investment. *European Journal of Political Economy*, 23, 397-415. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2006.02.003>
- Coase, R. H. (2008). The institutional structure of production. Ed. C. Menard & M. Shirley içinde, *Handbook of New Institutional Economics* (s. 31-40). Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/b106770>
- Çağlayan, E. (2006). Enflasyon, faiz oranı ve büyümenin yurtiçi tasarruflar üzerindeki etkileri. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 423-438.
- Çetin, T. (2012). Yeni kurumsal iktisat. *Sosyoloji Konferansları*, 45(1), 43-73.
- Çiçen, Y. B. (2019). Türkiye’nin 1980 sonrası kurumsal yapısındaki değişim ve ekonomik sonuçları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 37(3), 423-438. <https://doi.org/10.17065/huniibf.437925>
- Da Cruz, C., Floriani, D., & Amal, M. (2022). The OLI paradigma as a comprehensive model of FDI determinants: A sub-national approach. *International Journal of Emerging Markets*, 17(1), 145-176. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-07-2019-0517>
- Demirtaş, G., & Akçay, S. (2006). Kurumsal faktörlerin doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisi: Ampirik bir Kanıt. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 15-33.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2000). *Sekizinci beş yıllık kalkınma planı doğrudan yabancı sermaye yatırımları özel ihtisas komisyon raporu*. Ankara.
- Dumludağ, D., & Şükrüoğlu, D. (2007). The impact on macroeconomic and institutional variables on foreign direct investment flows in emerging markets. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 133-166.
- Dumludağ, D. (2009). An analysis of the determinats of foreign direct investments in Turkey: The role of the institutional context. *Journal of Business Economics and Management*, 10(1), 15-30. <https://doi.org/10.3846/1611-1699.2009.10.15-30>

- Dunning, J. H., & Lundan, S. M. (2008). *Multinational Enterprises and the Global Economy*. 2. baskı. Cheltenham & Northampton: Edward Elgar.
- Dünya Bankası. (2023). Yönetişim Göstergeleri. 2.03.2023 tarihinde <https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators/interactive-data-access> tarihinde alınmıştır.
- Eggertsson, T. (1990). *Economic behavior and institutions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ekinçi, A. (2005). *Çin yabancı sermaye Türkiye*. Ankara: Turhan Kitabevi
- Erdoğan, A. (2016). *Gelişmekte olan ülkelerde doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve Türkiye örneği*. 2. baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gastanaga, V., Nuget, J., & Pashamova, B. (1998). Host country reforms and FDI inflows: How much difference do they make? *World Development*, 26(7), 1299-1314. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00049-7](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00049-7)
- Globerman S., & Shapiro D. (2002). Global foreign direct investment flows: The role of governance infrastructure. *World Development*, 30(11), 1899-1919. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(02\)00110-9](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(02)00110-9)
- Hymer, S. (1976). *The international operations of national firms: a study of direct foreign investment*. Cambridge: MIT Press.
- Kalemli-Özcan, Ş. & Sanchez-Martin, M. & Thirion, G. (2016). A difficult relationship declining (but productive) FDI flows in Turkey. Macroeconomic and Fiscal Management Global Practice Group, Working Paper 7918.
- Kapas, J. (2020). Formal and informal institutions and FDI flows: A review of the empirical literature and propositions for future research. *Economic and Business Review*, 22(1), 161-139. <https://doi.org/10.15458/eb100>
- Karluk, R. (1983). *Türkiye’de yabancı sermaye yatırımları*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası
- Kurul, Z. (2017). Nonlinear Relationship between institutional factors and FDI flows: Dynamic panel threshold analysis. *International Review of Economic & Finance*, 48, 148-160. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2016.12.002>
- Loewendahl H., & Ertuğal-Loewendahl E. (2001). Turkey’s performance in attracting foreign direct investment: Implications of EU enlargement. *European Network of Economic Policy Research Institutes Working Paper No:8*
- Lucas, R. E. (1990). Why doesn’t capital flow from rich to poor countries? *The American Economic Review*, 80(2), 92-96.
- Maitland, E., & Nicholas, S. (2003). New institutional economics: An organising framework for OLI. Ed. J. Cantwell & R. Narula, *International Business and the Electric Paradigm: Developing the OLI Framework* (s. 40-63). Londra ve New York: Routledge.
- Menard, C., & Shirley, M. (2014). The future of new institutional economics: From early intuitions to a new paradigm? *Journal of Institutional Economics*, 10(4), 541-565. <https://doi.org/10.1017/S174413741400006X>

- Mondolo, J. (2019). How do informal institutions influence inward FDI? A systematic review. *Economia Politica: Journal of Analytical and Institutional Economics*, 36, 167-204. <https://doi.org/10.1007/s40888-018-0119-1>
- Moosa, I. A. (2002). *Foreign direct investment: Theory, evidence and practice*. Londra:Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781403907493>
- Mucuk, M. (2011). *Doğrudan yabancı sermaye yatırımları: Teori ve Türkiye uygulaması*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Nabli, M., & Nugent, J. (1989). The new institutional economics and its applicability to development. *World Development*, 17(9), 1333-1347. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(89\)90076-4](https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90076-4)
- Narayan, P., & Narayan, S. (2005). Estimating income and price elasticities of imports for Fiji in a cointegration framework. *Economic Modelling*, 22, 423-438. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2004.06.004>
- North, D. C. (2010). *Kurumlar, kurumsal değişim ve ekonomik performans*. 2. baskı. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD economic surveys: Türkiye 2023*, OECD Publishing. Paris.
- Öniş, Z. (2019). Turkey under challenge of state capitalism: The political economy of late AKP Era. *Southeast European and Black Sea Studies*, 19(2), 201-225. <https://doi.org/10.1080/14683857.2019.1594856>
- Özşahin, Ş. (2016). Kurumsal kalite doğrudan yabancı yatırımlar için ne kadar önemli? Türkiye üzerine bir ekonometrik analiz. *Journal of Yaşar University*, 11(44). 251-262. <https://doi.org/10.19168/jyu.76581>
- Pamuk, Ş. (2015). *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi: Büyüme, kurumlar ve bölüşüm*. 5.basım. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pesaran, M., & Shin, Y. & Smith, R. (2001). Bounds testing approach to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326. <https://doi.org/10.1002/jae.616>
- Sara, T., & Newhouse, B. (1995). Transaction costs and foreign direct investment in developing countries. *International Advances in Economic Research*, 1, 317-325. <https://doi.org/10.1007/BF02295784>
- Sedik, W.M., & Seoudy, H. (2012). The impact of country risk and new institutional economics on foreign direct investment: A panel data analysis for Middle East and North Africa Region. The 16<sup>th</sup> Meeting of the International Society for New Institutional Economics, University of Southern California.
- Sevüktekin, M., & Çınar M. (2017). *Ekonometrik zaman serileri analizi: EViews uygulamalı*. 5. Baskı. Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Trevino, L., & Groosse, R. (2005). New institutional economics and FDI location in central and Eastern Europe. *Management International Review*, 45(2), 123-145. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195388534.003.0009>

- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası [TCMB]. (2022). Ödemeler Dengesi Ayrıntılı Sunum (6. El Kitabı). 21.12.2022 tarihinde <https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket> adresinden alınmıştır.
- Uluslararası Şeffaflık Örgütü. (2022). Yolsuzluk Algı Endeksi. 30.01.2023 tarihli <https://seffaflik.org/2022-yolsuzluk-algi-endeksi-aciklandi/> basın bülteninden alınmıştır.
- United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD] (2012). *World investment report 2012: Towards a New generation of investment policies*. New York ve Geneva: United Nations.
- United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD] (2016). *World investment report 2016: Investor nationality; policy challenges*. Geneva: United Nations.
- United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD] (2017). *World investment report 2017: investment and the digital economy*. Geneva: United Nations.
- United Nations Conference on Trade and Development [UNCTAD] (2020). *World investment report 2020: International production beyond the pandemic*. Geneva: United Nations.
- Völlers, P., Yavan N., & Franz M. (2021). The reaction of foreign firms to institutional change: The case of German direct investment in Turkey. *Applied Geography*. 134, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2021.102503>
- Wheeler, D., & Mody, A. (1992). International Investment Locations Decisions: The Case of U.S. Firms. *Journal of International Economics*, 33, 57-76. [https://doi.org/10.1016/0022-1996\(92\)90050-T](https://doi.org/10.1016/0022-1996(92)90050-T)
- Williamson, O.E. (1979). Transaction cost economics: The governance of contractual relations. *Journal of Law and Economics*, 22, 233-261.
- Wink Junior, M., Sheng, H., & Eid Junior W. (2011). Transaction costs: An empirical analysis of their relationship with investment and foreign direct investment. *Revista de Administraçao de Empresas*, 5(12), 175-187.
- Yavan, N. & Kara, H. (2003). Türkiye’de yabancı sermaye yatırımları ve bölgesel dağılışı. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 1(1), 19-42.
- Yavan, N. (2006). Türkiye’de doğrudan yabancı yatırımların lokasyon seçimi üzerine uygulamalı bir araştırma. *Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. (2007). *Türkiye için doğrudan yabancı yatırım stratejisine doğru*. YASED Yayınları.



Araştırma Makalesi / Research Article

## Sağlık Çalışanlarına Şiddet Uygulama Niyetinin Değerlendirilmesi: Sultanbeyli Örneği

Tuğçe Şafak<sup>1</sup>, Yunus Kızılkaya<sup>2</sup>, Yasemin Aslan<sup>3</sup>

Öz

Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet yaygın toplumsal sorunlardan biridir. Bu çalışmanın amacı bireylerin sağlık çalışanlarına şiddet uygulama niyetinin değerlendirilmesi ve şiddete yönelik algılarının belirlenmesidir. Veriler, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesi evreninde 550 kişiden, "Sağlık Çalışanlarına Şiddet Uygulama Niyeti Ölçeği" ve kişisel bilgi formu kullanılarak, anket tekniğiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde The Number Cruncher Statistical System 2020 Statistical Software Programı kullanılmıştır. Geçmişte sağlık çalışanlarına şiddet uyguladığını belirten katılımcıların oranı %14.4 bulunmuştur. Her on katılımcıdan biri sağlık çalışanlarının şiddeti hak ettiğini düşünmektedir. İlk beş şiddet nedeninin; muayene için bekleme süresinin uzun olması (%36.7), hakarete uğrama (%16.5), muayene için ayrılan sürenin yetersiz olması (%16.5), yeterince bilgilendirilmeme (%11.4), sağlık çalışanlarının güler yüzlü ve kibar olmaması (%11.4) olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulguları 31-40 yaş aralığındaki bireylerin, eğitim seviyesi düşük olanların ve çalışan katılımcıların şiddet uygulama niyetinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Sağlıkta şiddetin önlenmesi politika yapıcıların, sağlık hizmeti sunucularının, toplumsal aktörlerin ve bireylerin iş birliğine dayalı yaklaşımını gerektirir.

**Anahtar Kelimeler:** Şiddet, Sağlık Çalışanları, Sağlıkta Şiddet, Şiddet Uygulama Niyeti, İş Yerinde Şiddet.

## Evaluation of the Intention to Use Violence against Healthcare Professionals: The Case of Sultanbeyli

Abstract

Violence against healthcare professionals is one of the common social problems. The objective of this study is to evaluate individuals' intentions to commit violence against healthcare professionals and to determine their perceptions of violence. Data were collected from 550 people in the Sultanbeyli district of Istanbul using the "Intention to Use Violence against Health Professionals Scale" and a personal information form by survey technique. The Number Cruncher Statistical System 2020 Statistical Software Program was used in the analysis of the data. The rate of participants who stated that they used violence against healthcare professionals in the past is 14.4%. One out of every ten participants thinks that healthcare professionals deserve violence. The first five reasons for violence are the long waiting time for the examination (36.7%), being insulted (16.5%), the time allocated for the examination being insufficient (16.5%), not being sufficiently informed (11.4%), and the healthcare professionals not being smiling and polite (11%, 4). The findings of the study stated that individuals between the ages of 31 and 40, those with less education, and working participants are more likely to commit violence. Preventing violence against healthcare professionals requires a collaborative approach from policymakers, healthcare providers, social actors, and individuals.

**Keywords:** Violence, Healthcare Professionals, Violence in Health, Intention to Use Violence, Workplace Violence.

<sup>1</sup> Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [safaktugce666@gmail.com](mailto:safaktugce666@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0008-6462-5145>

<sup>2</sup> Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [yunuskzkaya5234@gmail.com](mailto:yunuskzkaya5234@gmail.com), <https://orcid.org/0009-0006-8329-7971>

<sup>3</sup> Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [yaseminaslan@bandirma.edu.tr](mailto:yaseminaslan@bandirma.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-6292-2332>

**Atıf/Cite as:** Şafak, T., Kızılkaya, Y., Aslan, Y. (2024). Sağlık çalışanlarına şiddet uygulama niyetinin değerlendirilmesi: Sultanbeyli örneği. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 294-318.

## **GİRİŞ**

Günümüzde yaşanan toplumsal sorunların başında gelen şiddet olayları, dünyada ve Türkiye’de sağlık çalışanları için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Sağlıkta şiddet; hasta, hasta yakınları ya da diğer bireylerin neden olduğu, çalışma anında risk oluşturan herhangi bir tehdit, söz, davranış, fiziksel ve cinsel saldırıya bağlı oluşan durumu ifade etmektedir (Yeşilbaş, 2016). Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin karmaşık ve kritik bir konu olduğu ve bu nedenle şiddetle mücadelenin de karmaşık ve zor olduğu vurgulanmıştır. Hastalar ve yakınları acil sağlık sorunları, bilinmeyen durumun getirdiği korku, uzun bekleme süresi gibi nedenlere bağlı olarak çoğu zaman ciddi bir ruhsal sıkıntı ve hayal kırıklığı yaşayabilmektedir. Bu durumlar hasta ve yakınlarının karar verme becerilerini zayıflatarak şiddet olasılığını artırabilmektedir (Landau vd., 2018). Dünya genelinde farklı ülkelerde yapılan çalışmalar sağlıkta şiddetin yaygınlığını ve ciddiyetini ortaya koymaktadır (Aharon vd., 2020; Al vd., 2015; Arafa vd., 2022; Dursun ve Aytac, 2021; Phillips, 2016). Amerika Birleşik Devletleri [ABD]’nde sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarının diğer sektörlere kıyasla daha yüksek olduğu, iş yeri şiddeti kapsamındaki saldırıların %75’inin ve işçilere yönelik tüm saldırıların %93’ünün sağlık sistemindeki çalışanlara yönelik olduğu tespit edilmiştir (Phillips, 2016). Türkiye’de yapılan bir çalışmanın bulguları, sağlık sektöründe 2016 yılında %28.4 olan şiddet olaylarının 2018 yılında %39.7’ye yükseldiğini göstermiştir (Polat ve Çırak, 2019). Tekirdağ’da yapılan bir çalışmada; 2016 yılında %26.5 olan şiddete maruz kalma oranının, 2018 yılında %27.2’ye yükseldiği görülmüştür (Tokgöz, 2019). Sağlık Bakanlığı beyaz kod verilerine göre de şiddetin boyutlarının arttığı görülmektedir (Albay ve Nizam, 2022; Eğici ve Öztürk, 2018; Güven ve Kurt, 2023; Mutlu vd., 2021; Özen Bekar ve Çevik, 2021; Polat ve Çırak, 2019).

Sağlıkta şiddet olayları çalışanların zarar görmesine, yaralanan personelin tedavi ve rehabilitasyon giderleri nedeniyle sağlık harcamalarının artmasına ve sağlık kurumunun itibarının zarar görmesine neden olmaktadır. Çalışanlar şiddete maruz kalma sonucu fiziksel olarak yaralanabilmekte, sakat kalabilmekte ve psikolojik sorunlar yaşayabilmektedir. İş yerinde şiddete maruz kalmanın en sık görülen psikolojik sonuçlarından biri travma sonrası stres bozukluğudur. Şiddet mağdurlarının yarından fazlasının saldırıyla ilgili tekrarlayan rahatsız edici anılar, düşünceler veya görüntüler nedeniyle rahatsız oldukları, öfke, üzüntü, korku gibi olumsuz duyguların şiddete maruz kalan sağlık profesyonellerinde daha fazla görüldüğü belirtilmiştir. Buna ek olarak şiddet olaylarının işten ayrılma, işe devamsızlık ve hastalık izni kullanımında artışa neden olduğu vurgulanmıştır (Lanctôt ve Guay, 2014; Spelten vd., 2020). Sağlıkta şiddet ile ilgili yapılan çalışmaların genellikle sağlık çalışanları üzerinde yoğunlaştığı, toplumsal perspektiften şiddet niyetinin değerlendirildiği çalışmaların ise sınırlı olduğu görülmektedir (Aharon vd., 2020; Al vd., 2015, 2015; Özdemir Takak ve Baydar Artantaş, 2018; Özişli, 2022). Toplumda şiddetin oluşmasında kültürel, çevresel, kurumsal, bireysel ve toplumsal faktörlerin etken olabileceği belirtilmiştir (Chappell ve Di Martino, 2006).

Bu çalışmanın temel amacı sağlık çalışanlarına şiddet uygulama niyetinin toplumsal perspektiften değerlendirilmesidir. Çalışmanın alt amaçları ise; sağlık hizmetinden faydalanan bireylerin sağlık çalışanlarına şiddet uygulanması hakkındaki görüşlerinin ve şiddet nedenlerinin toplumsal bakış açısıyla değerlendirilmesi ve sosyo-demografik özellikler ile şiddet uygulama niyeti arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Çalışmanın politika yapıcılar ve hukuki düzenleyiciler açısından önemi, hizmet alıcıların şiddet uygulama niyeti ve şiddet nedenleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlayarak bu yönde politik ve yasal düzenlemeler yapılmasına olanak tanımaktır. Hizmet sunucular açısından önemi, şiddet



nedenleri hakkında bilgi sahibi olmak ve gerekli iyileştirme çalışmalarını bu yönde planlamaktır. Çalışmanın toplumsal katkısı ise şiddetin oluşmasına zemin hazırlayan faktörler hakkında bilgi sahibi olmaktır.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sağlıkta şiddet ile ilgili genel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın yöntemine değinilmiş, üçüncü bölümde çalışma kapsamında elde edilen bulgulara ve bu bulguların literatür tartışmasına yer verilmiştir. Son bölümde ise genel bir değerlendirme yapıp, önerilerde bulunulmuştur.

## 1. SAĞLIKTA ŞİDDET

Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet oldukça yaygındır (Aharon vd., 2020; Civilotti vd., 2021; Rossi vd., 2023). Şiddet; fiziksel saldırıyı, sözlü şiddeti, cinsel, duygusal (psikolojik), ekonomik, siber şiddeti ve tacizin çeşitli biçimlerini içermektedir (Polat, 2016). Çalışmalar sözel şiddet uygulama oranının daha yüksek olduğunu, şiddetin sadece hastalar tarafından değil, hasta yakınları tarafından da uygulandığını göstermektedir (Aharon vd., 2020; Alsmael vd., 2020; Civilotti vd., 2021; Karabulut ve Gezgin Yazici, 2021; Landau vd., 2018; Mento vd., 2020; Njaka vd., 2020; Özdemir Takak ve Baydar Artantaş, 2018; Spelten vd., 2020). Fiziksel şiddet, insan gücü kullanarak karşıdaki kişiye temas etme sonucu dövmek eylemi ile başlayan şiddet türünü ifade ederken; sözel şiddet, karşıdaki kişiyi söz ve hareket ile korkutmak; cinsel şiddet, kişiye karşı rahatsız edici boyutta cinsel içerikli eylemlerde bulunmak, kişiyi utandırmak, zorlamak, kontrol etmek gibi birçok davranışı kapsamaktadır. Psikolojik (duygusal) ve ekonomik şiddet ise aslında sık rastlanan şiddet türlerinden olmasına rağmen herhangi bir bulgu göstermediği için en az dile getirilen ve en zor tedbir alınabilen şiddet türleri arasında yer almaktadır (Polat, 2016). ABD’de yapılan bir çalışmada; hemşirelerin %39 ile %46’sının sözlü şiddete, %13’ünün ise fiziksel şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir (Phillips, 2016). İtalya’da yürütülen bir çalışmada, sağlık çalışanlarının sözel şiddete maruz kalma oranının %11.9 ile %93.3 arasında, fiziksel şiddete maruz kalma oranının ise %27.5’i ile %50.3 arasında olduğu ve sağlıkta şiddet ile ilgili özel bir yasanın olmadığı tespit edilmiştir (Civilotti vd., 2021). Ülkemizde faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde yapılan çalışmada, sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma oranının %82.7 olduğu tespit edilmiştir (Atik, 2013). Adana’da yürütülen bir çalışmada, sağlık çalışanlarının %99.7’si şiddete maruz kaldığını belirtmiştir (Akbaş vd., 2016). Çalışmalar en fazla sözel şiddetin yaşandığını ve sağlıkta şiddete en fazla maruz kalan meslek gruplarının hekim ve hemşireler olduğunu göstermektedir (Al-Omari vd., 2019; Alsaleem vd., 2018; Güven ve Kurt, 2023; Karabulut ve Gezgin Yazici, 2021; Njaka vd., 2020; Ramzi vd., 2022; Rossi vd., 2023; Shafran-Tikva vd., 2017; Yeşilbaş, 2016). Ankara’da yapılan bir çalışmada, hekimlerin %96.2’si ve hemşirelerin %95.7’si meslek yaşamlarında en az bir kez ve en fazla sözel şiddete maruz kaldıklarını belirtmiştir (Demirci ve Uğurluoğlu, 2020). Toplum üzerinde yapılan bir çalışmada, katılımcıların %44.3’ü sağlık çalışanlarına sözlü tacizde bulunduğunu, %3.9’u sağlık çalışanlarını tehdit ettiğini, %2.3’ü ise sağlık çalışanlarını darp ettiğini belirtmiştir (Al vd., 2015).

### a. Sağlıkta Şiddetin Nedenleri

Sağlıkta şiddetin temel nedenleri arasında; aşırı iş yoğunluğu, tıbbi müdahalelerin acil olması, sağlık hizmetlerinden faydalanmak amacıyla başvuran hasta ve yakınlarının kaygı seviyelerinin yüksek olması, yeterli düzeyde güvenlik önlemlerinin alınmaması, izlenen sağlık politikaları, sağlık çalışanları ile hasta/hasta yakınları arasındaki bilgi asimetrisi ve iletişim problemlerinin yer aldığı görülmüştür (Akbaş vd., 2016; Fener ve Aydınтуğ, 2019). Tekirdağ’da yapılan bir çalışmada, hastalar ile sağlık çalışanları arasındaki iletişim problemlerinin en önemli

şiddet nedenleri arasında yer aldığı görülmüştür (Tokgöz, 2019). Burdur’da yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının motivasyon eksikliğinin, hasta ve hasta yakınlarıyla yaşanan iletişim sorunları ve bilgi eksikliğinin, yönetim kaynaklı sorunların, hastaların bireysel çıkarları için kurallara uymayan isteklerinin, yanlış anlaşılmanın, ekonomik ve psikolojik faktörlerin şiddete neden olduğu tespit edilmiştir (Dağ ve Baysal, 2017). Buna ek olarak; demans, şizofreni, anksiyete, akut stres reaksiyonu, intihar düşüncesi gibi sorunları olan hastaların, alkol, sigara ve uyuşturucu gibi bağımlılık yapıcı madde kullanımının da şiddete neden olduğu bulunmuştur (Al vd., 2015; Chappell ve Di Martino, 2006; d’Ettorre vd., 2018). Ayrıca toplumsal şiddetin sağlık sistemindeki şiddet davranışlarına da yansıdığını gösteren kanıtlar bulunmaktadır (Chappell ve Di Martino, 2006). İsrail’de yapılan bir çalışmada; personelin genel tutumu ve deneyiminin, hastaların bekleme süresinin, algılanan tıbbi bakım kalitesinin, hasta ve refakatçilerin bilgilendirilmesinin ve tıbbi sorunun ciddiyetinin şiddet nedenleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir (Landau vd., 2018). Suudi Arabistan’da yapılan bir çalışmada şiddetin temel nedenleri; suçluya ceza verilmemesi, hasta yoğunluğunun fazla olması, yanlış anlaşılma, uzun bekleme süreleri ve yetersiz eğitim olarak bulunmuştur (Alsmael vd., 2020).

### **b. Sağlıkta Şiddetin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi**

Şiddet olayları sağlık hizmetinin aksamasına, hizmetten faydalanmak isteyen diğer bireylerin sağlık hizmetine erişememesine, sağlık çalışanlarının motivasyonun ve profesyonel bakım kalitesinin düşmesine, işe devamsızlıkların artmasına, çalışan memnuniyetsizliğine, mesleki bağlılık duygusunun azalmasına, çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmesine neden olabilir. Sağlık çalışanlarının yaşadıkları şiddet olayından sonra huzursuzlukta artış, öfke, korku, çaresizlik, kaygı, stres, güvensizlik, tükenmişlik, aşağılanma, yabancılaşma, hayal kırıklığı, anksiyete ve hatta depresyon gibi psikolojik sorunlarla birlikte, işitme kaybı, şişlik, ağrı, morarma, incinme gibi fiziksel sorunlar da yaşadıkları görülmüştür (Karabulut ve Gezgin Yazıcı, 2021; Mento vd., 2020; Phillips, 2016). Suudi Arabistan’da yapılan bir çalışmada; katılımcılar şiddet sonrası iş performanslarının düştüğünü, cezalandırıldığını, utanmış ve suçlu hissettiğini ve işe devamsızlık yaptığını ifade etmiştir (Alsmael vd., 2020). İşyerinde sözlü, fiziksel ve cinsel şiddetin sağlık çalışanları üzerindeki etkileri arasında; iş verimliliğinin azalması, mesleği bırakma düşüncesi, aile ve sosyal hayat üzerindeki etkileri arasında; sosyal hayatta ve ilişkilerde bozulma, aile hayatının zarar görmesi, fiziksel etkileri arasında; fiziksel sağlığın bozulması, baş ağrısı, mide ağrısı, yorgunluk, uykusuzluk, baş dönmesi, mide bulantısı veya kusma, huzursuzluk ve stres, psikolojik etkileri arasında; ruh sağlığının bozulması, kızgınlık, depresyon, korku, suçluluk, ezilme hissi, kafa karışıklığı, intikam, nefret, öfke, huzursuzluk gibi etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Demirci ve Uğurluoğlu, 2020).

## **2. YÖNTEM**

### **a. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Tanımlayıcı nitelikte kesitsel tipte planlanan çalışmanın evrenini, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde ikamet eden ve sağlık hizmetinden daha önce faydalanmış 18-65 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Sultanbeyli ilçesinin seçilmesinin nedeni, Türkiye’nin farklı illerinden gelen insanlar için kalabalık uğrak göç merkezlerinden biri olması ve farklı sosyo-kültürel ve etnik yapıya sahip bir nüfusu barındırmasıdır. İlçenin 2021 yılı nüfusu 349.485 olup, evreni bilinen örneklem büyüklüğü formülü kullanılarak yapılan hesaplama neticesinde, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile en az 384 kişiye ulaşılması gerektiği tespit edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Çalışma, gönüllü katılım sağlayan 550 kişiyle tamamlanmıştır.

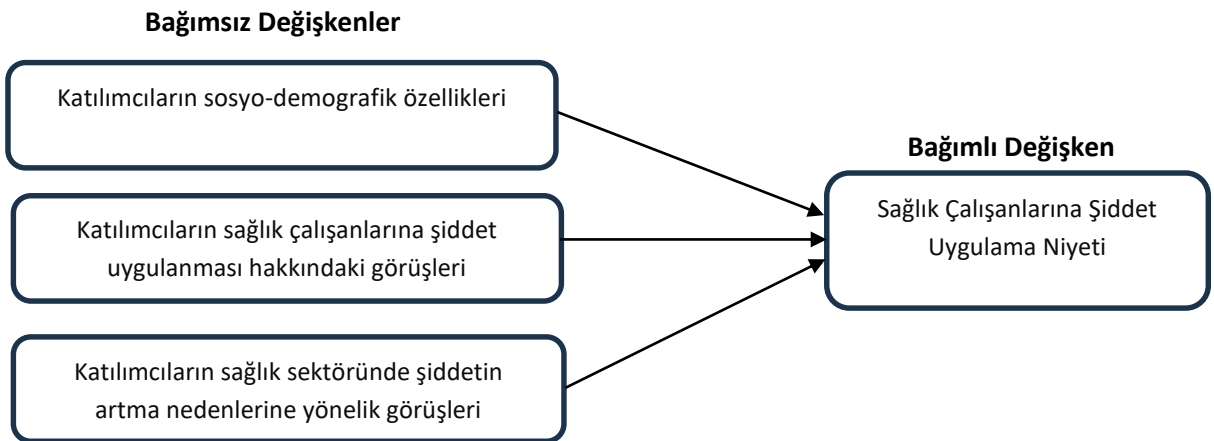
## b. Veri Toplama Araçları ve Yöntemi

Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yönteminden faydalanılmıştır. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde daha önce sağlık hizmetinden faydalanmış, 18-65 yaş aralığındaki bireylerin sosyo-demografik özellikleri ile sağlık çalışanına şiddet uygulamaya yönelik görüşlerini içeren ve 13 sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise Şanlıtürk ve Boy (2021) tarafından geliştirilen “Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Niyeti Ölçeği” (SÇŞUNÖ) kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin “Şiddet Uygulama Niyeti” (1 madde), “Geçmiş Deneyimleri” (1 madde), “Davranışa Yönelik Tutumu” (6 madde), “Sübjektif Norm” (5 madde) ve “Algılanan Davranış Kontrolü” (2 madde) olarak 5 alt boyut ve 15 sorudan oluşan beşli Likert (Kesinlikle Katılıyorum: 5, Kesinlikle Katılmıyorum: 1) tipindedir. Ölçek puanları hesaplanırken, her bir alt boyutun puanları ayrı ayrı hesaplandıktan sonra işaretlenen ifadelerin karşılığı olan sayıların aritmetik ortalaması alınmaktadır. Ölçekte niyetin beş bileşeninden biri olan “Davranışa Yönelik Tutum” alt boyutundan alınan puanların artması bireyin o davranışı olumlu olarak algıladığını, “Sübjektif Norm” alt boyutundan alınan puanların artması kişinin hedef davranışı uygulama konusunda çevre baskısı altında olduğunu, “Algılanan Davranış Kontrolü” alt boyutundan alınan puanların artması ise bireyin o davranışı gerçekleştirme konusunda kontrol mekanizmasının güçlü olduğunu ifade etmektedir. Buna ek olarak ölçek genelinden alınan toplam puanının artması bireyin şiddet uygulama davranışını gerçekleştirmeye yönelik isteğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekte ters kodlanması gereken bir madde bulunmamaktadır (Şanlıtürk ve Boy, 2021). Veriler kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 01.07.2023-15.08.2023 tarihleri arasında çalışmaya katılmaya gönüllü bireylerle yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır.

## c. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın bağımlı değişkenini, sağlık çalışanına şiddet uygulama niyeti; bağımsız değişkenlerini ise katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, sağlık çalışanlarına şiddet uygulanması hakkındaki görüşleri ve sağlık sektöründe şiddetin artma nedenlerine yönelik görüşleri oluşturmaktadır (Şekil 1).

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



## d. Verilerin Analizi

Çalışmada istatistiksel analizler için Number Cruncher Statistical System 2020 Statistical Software (NCSS LLC, Kaysville, Utah, USA) Programı kullanılmıştır. Nicel değişkenlerin analizinde

ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum değerleri, nitel değişkenler için frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistiklerinden faydalanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterme durumunun değerlendirilmesinde Shapiro Wilk testi ve Box Plot grafiklerinden yararlanılmıştır. Normal dağılıma uyan verilerin niceliksel iki grup değerlendirmelerinde Student t-testi, üç grup ve üzeri karşılaştırmalarında Oneway ANOVA testi, normal dağılıma uymayan niceliksel iki grup değerlendirmelerinde Mann Whitney U testi, üç grup ve üzeri karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Farklılık gösteren grup/grupların tespitinde ise Dunn testinden faydalanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında ve  $p < 0.05$  anlamlılık seviyesinde değerlendirilmiştir. Cronbach's Alfa katsayısı ile ilgili  $0.0 \leq \alpha < 0.40$  aralığında ise ölçek güvenilir değildir,  $0.40 \leq \alpha < 0.60$  aralığında ise ölçek düşük güvenilirliktedir,  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  aralığında ise ölçek oldukça güvenilir ve  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilir referansı dikkate alınmıştır (Karagöz, 2014).

#### e. Araştırmanın Etik Yönü

Bu çalışma Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 14.04.2023 tarihli 2023-4 sayılı kararı gereğince Etik Kurul Onayı alınarak yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek için kullanım izni alınmıştır. Gönüllü katılımcılar çalışmaya dahil edilmiş ve çalışmanın Helsinki Deklerasyonu ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir.

### 3. BULGULAR

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre frekans dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Frekans Dağılımı**

Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Yaş	18-20	59	10.7
	21-30	183	33.3
	31-40	143	26
	41-50	92	16.7
	51-60	39	7.1
	61-65	34	6.2
Medeni durum	Evli	294	53.5
	Bekar	256	46.5
Eğitim durumu	İlköğretim	158	28.7
	Ortaöğretim (Ortaokul ve lise)	231	42
	Ön lisans/Lisans	131	23.8
Çalışma durumu	Lisansüstü	30	5.5
	Evet	372	67.6
	Hayır	178	32.4
Gelir durumu	Geliri-giderinden daha az	183	33.3
	Geliri-giderine eşit	254	46.2
	Geliri-giderinden daha fazla	113	20.5
Sağlık sektöründe görev yapan yakını olma durumu	Evet	278	50.5
	Hayır	272	49.5
Kronik hastalık varlığı	Evet	139	25.3
	Hayır	411	74.7
Çocuk varlığı	Evet	279	50.7
	Hayır	271	49.3
<b>Toplam</b>	<b>550</b>	<b>100</b>	

Katılımcıların %33.3'ü 21-30 yaş grubunda, %53.5'i evli ve %42'si ortaöğretim mezunudur. Buna ek olarak araştırmaya katılanların %74.7'si herhangi bir kronik hastalığı bulunmadığını ve %50.7'si çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların sağlık çalışanlarına şiddet uygulanması ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların dağılımı Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2: Katılımcıların Sağlık Çalışanlarına Şiddet Uygulanması ile İlgili Sorulara Verdikleri Yanıtların Dağılımı**

İfadeler		Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Yılda ortalama sağlık hizmetinden faydalanma sayısı</b>	1-3 kez	237	43.1
	4-6 kez	179	32.5
	≥7 kez	134	24.4
<b>Daha önce sağlık çalışanına şiddet uygulama durumu</b>	Evet	79	14.4
	Hayır	471	85.6
<b>Sağlık çalışanına şiddet uygulanması hakkındaki görüşler</b>	Sağlık çalışanlarının şiddeti hak etmediğini düşünüyorum.	159	28.9
	Sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin sorunları çözeceğine inanmıyorum.	114	20.7
	Sağlık çalışanlarına şiddet uygulayan kişilere verilen cezalar hakkında bilgim yok.	119	21.6
	Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet önlenemez.	102	18.5
	Sağlık çalışanlarının şiddeti hak ettiğini düşünüyorum.	56	10.2
	Muayene için bekleme süreleri uzundu.	29	36.7
	Sağlık çalışanları tarafından hakarete uğradım.	13	16.5
	Muayene için ayrılan zaman yetersizdi.	13	16.5
	Sağlık çalışanları güler yüzlü ve kibar değildi.	9	11.4
	Hasta/hasta yakını olarak yeterli bilgilendirilmedim.	9	11.4
<b>Sağlık çalışanlarına yönelik şiddete başvurma nedenleri*</b>	Sağlık çalışanı, hizmete yönelik beklenti ve taleplerimi dikkate almadı.	8	10.1
	Sağlık çalışanlarının güler yüzlü ve kibar olmaması	299	55.4
	Hasta ve yakınlarının sabırsız olması	317	58.7
	Sağlık çalışanların sayısının yeterli olmaması	284	52.6
	Bekleme süresinin uzun olması	348	64.4
	Sağlık sektörünün çok yoğun ve kalabalık olması	283	52.4
	Medyada sağlık çalışanlarına yönelik haberlerin yer alması	170	31.5
	Şiddet uygulayan bireylerin eğitim seviyesinin düşük olması	212	39.3
	Sağlık çalışanlarının mesleklerinde başarılı olmaması	175	32.4
	Sağlık kurumlarının hizmet sunum olanakları açısından yetersiz olması	180	33.3

\*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

\*Sadece şiddet uygulayan katılımcılar

Tablo 2'ye göre katılımcıların %14.4'ü daha önce sağlık çalışanına şiddet uyguladığını, %21.6'sı şiddet uygulayan kişilere verilen cezalar hakkında bilgi sahibi olmadığını, %20.7'si şiddetin sorunları çözeceğine inanmadığını ve %10.2'si sağlık çalışanlarının herhangi bir nedenle şiddeti hak ettiğini belirtmiştir.

Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Niyeti Ölçeği'ne ait tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3: Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Niyeti Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Değerleri**

	Soru Sayısı	Ort±Ss	Medyan (Minimum-Maksimum)	Cronbach's Alfa
<b>Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti</b>	1	1.72±1.15	1 (1-5)	Tek madde
<b>Geçmiş Deneyimleri</b>	1	1.61±1.08	1 (1-5)	Tek madde
<b>Davranışa Yönelik Tutum</b>	6	2.93±0.56	3 (1-4.3)	0.734
<b>Sübjektif Norm</b>	5	2.52±1.00	2.6 (1-5)	0.732
<b>Algılanan Davranış Kontrolü</b>	2	2.54±1.18	3 (1-5)	0.552
<b>Ölçek Toplamı</b>	15	2.57±0.62	2.6 (1-4.5)	0.713

Çalışmaya katılanların "Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Niyeti Ölçeği" kapsamında "Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti" alt boyutundan almış oldukları ortalama puan 1.72±1.15, "Geçmiş Deneyimleri" alt boyutundan almış oldukları ortalama puan 1.61±1.08, "Davranışa Yönelik Tutum" alt boyutundan almış oldukları ortalama puan 2.93±0.56, "Sübjektif Norm" alt boyutundan almış oldukları ortalama puan 2.52±1.00, "Algılanan Davranış Kontrolü" alt boyutundan almış oldukları ortalama puan 2.54±1.18 ve ölçeğin toplamından almış oldukları ortalama puan ise 2.57±0.62 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların genel şiddet uygulama niyetinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ölçeğin iç tutarlılığı incelendiğinde, ölçek toplamı için Cronbach's Alfa değeri  $\alpha=0.713$  olarak belirlenmiş olup, ölçeğin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Katılımcıların sosyodemografik özelliklere göre "Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Niyeti Ölçeği" puanlarının değerlendirilmesi Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklere Göre Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

Değişkenler	Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti			Davranışa Yönelik Tutum			Subjektif Norm			Algılanan Davranış Kontrolü		
	Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	p	Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	p	Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	p	Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	p
Yaş												
18-20	1.56±0.82	1 (1-4)	<sup>a</sup> 0.349	2.99±0.46	3 (1.7-4.2)	<sup>b</sup> 0.229	2.27±0.92	2.2 (1-4.2)	<sup>b</sup> 0.009**	2.31±1.13	2.5 (1-4)	<sup>a</sup> 0.010*
21-30	1.64±1.14	1 (1-5)		2.92±0.53	3 (1.5-4.3)		2.43±0.97	2.4 (1-5)		2.47±1.19	2.5 (1-5)	
31-40	1.89±1.24	1 (1-5)		3.00±0.62	3 (1-4.3)		2.77±1.05	2.8 (1-5)		2.84±1.20	3 (1-5)	
41-50	1.80±1.27	1 (1-5)		2.88±0.58	3 (1-4.2)		2.57±0.99	2.6 (1-5)		2.43±1.07	2.5 (1-5)	
51-60	1.67±1.20	1 (1-5)		2.77±0.51	3 (1.5-3.7)		2.49±0.91	2.6 (1-4)		2.60±1.30	3 (1-5)	
61-65	1.53±0.90	1 (1-5)		2.92±0.53	3 (1.5-4)		2.33±1.00	2.4 (1-4)		2.26±1.12	2.5 (1-5)	
Medeni durum												
Evli	1.76±1.19	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.429	2.89±0.57	3 (1-4.3)	<sup>b</sup> 0.059	2.59±1.00	2.6 (1-5)	<sup>b</sup> 0.078	2.54±1.17	3 (1-5)	<sup>c</sup> 0.982
Bekar	1.68±1.11	1 (1-5)		2.98±0.54	3 (1-4.3)		2.44±0.99	2.4 (1-5)		2.54±1.20	3 (1-5)	
Eğitim durumu												
İlköğretim	1.75±1.15	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.270	2.97±0.56	3 (1.5-4.2)	<sup>b</sup> 0.016*	2.67±0.99	2.8 (1-5)	<sup>b</sup> 0.001**	2.71±1.18	3 (1-5)	<sup>a</sup> 0.001**
Ortaöğretim	1.82±1.26	1 (1-5)		2.92±0.57	3 (1-4.3)		2.66±0.95	2.6 (1-5)		2.65±1.12	3 (1-5)	
Ön lisans/Lisans	1.55±0.95	1 (1-5)		2.98±0.50	3 (1.5-4.3)		2.20±1.00	2 (1-5)		2.18±1.17	2 (1-5)	
Lisansüstü	1.53±1.04	1 (1-5)		2.63±0.56	2.8 (1-3.3)		2.07±0.94	2 (1-4.2)		2.35±1.37	2 (1-5)	

Not: Anlamlı farklılık göstermeyen değişkenlere ve ölççek alt boyutlarına tabloda yer verilmemiştir.



Çalışmada medeni durum ile ölçekten alınan toplam puan ve ölçeğin alt boyutlardan alınan puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın yaşa göre katılımcıların ölçeğin “Sübjektif Norm” alt boyutundan almış oldukları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p=0.009$ ). Farklılığın kaynağını tespit etmek gayesiyle yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların aldıkları puanlar 20 yaş altındakilerden ve 21-30 yaşındakilerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek saptanmıştır ( $p=0.014$ ;  $p=0.042$ ). Yaşa göre ölçeğin “Algılanan Davranış Kontrolü” alt boyutundan almış oldukları puanlar arasında da istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0.010$ ), 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların aldıkları puanların 21-30 yaşındakilerden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p=0.044$ ). Yaşlarına göre katılımcıların ölçek toplamından almış oldukları puanlar arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p=0.010$ ).

Eğitim durumlarına göre katılımcıların ölçeğin “Davranışa Yönelik Tutum” alt boyutundan almış oldukları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p=0.016$ ). Eğitim durumu lisansüstü olanların aldıkları puanlar, ilköğretim olanlardan ve ön lisans veya lisans olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha düşük saptanmıştır ( $p=0.024$ ;  $p=0.019$ ). Yine eğitim durumuna göre katılımcıların ölçeğin “Sübjektif Norm” alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0.001$ ), eğitim durumu ön lisans veya lisans olanların aldıkları puanlar ilköğretim ve ortaöğretim olanlardan ve eğitim durumu lisans olanların aldıkları puanlar ilköğretim ve ortaöğretim olanlardan istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşük saptanmıştır ( $p=0.001$ ;  $p=0.001$ ;  $p=0.014$ ;  $p=0.014$ ). Eğitim durumuna göre katılımcıların ölçeğin toplamından aldıkları puanlar arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p=0.001$ ), eğitim durumu ön lisans veya lisans olanların aldıkları puanlar ilköğretim ve ortaöğretim olanlardan ve eğitim durumu lisansüstü olanların aldıkları puanlar ilköğretim ve ortaöğretim olanlardan istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha düşük saptanmıştır ( $p=0.007$ ;  $p=0.006$ ;  $p=0.012$ ;  $p=0.014$ ).

Katılımcıların diğer tanımlayıcı özelliklere göre sağlık çalışanına şiddet uygulama ölçeği puanlarının değerlendirilmesi Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Diğer Tanımlayıcı Özelliklere Göre Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

Değişkenler	Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti			Geçmiş Deneyimleri			ŞŞŞUN Toplam		
	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	p	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	p	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	p
Çalışma durumu	1.83±1.23	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.002**	1.71±1.17	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.001**	2.61±0.65	2.6 (1-4.5)	<sup>d</sup> 0.027*
Hayır	1.49±0.95	1 (1-5)		1.39±0.84	1 (1-5)		2.49±0.56	2.5 (1.3-4.5)	
Gelir durumu	1.79±1.26	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.912	1.67±1.15	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.248	2.62±0.64	2.5 (1.4-4.5)	<sup>b</sup> 0.473
Geliri-giderinden az	1.70±1.12	1 (1-5)		1.55±1.05	1 (1-5)		2.55±0.57	2.6 (1-4.4)	
Geliri-giderinden fazla	1.64±1.04	1 (1-5)		1.62±1.04	1 (1-5)		2.56±0.69	2.6 (1-4.5)	
Sağlık sektöründe görev yapan yakını olma durumu	1.63±1.06	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.167	1.65±1.12	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.572	2.53±0.62	2.6 (1-4.5)	<sup>d</sup> 0.124
Hayır	1.81±1.24	1 (1-5)		1.56±1.04	1 (1-5)		2.61±0.62	2.6 (1-4.5)	
Kronik hastalık varlığı	1.85±1.32	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.359	1.76±1.26	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.126	2.58±0.68	2.6 (1-4.5)	<sup>d</sup> 0.964
Hayır	1.67±1.09	1 (1-5)		1.55±1.01	1 (1-5)		2.57±0.60	2.6 (1-4.5)	
Çocuk varlığı	1.77±1.18	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.226	1.62±1.08	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.541	2.60±0.62	2.6 (1-4.5)	<sup>d</sup> 0.375
Hayır	1.66±1.12	1 (1-5)		1.59±1.09	1 (1-5)		2.55±0.63	2.6 (1-4.5)	

<sup>a</sup> Kruskal Wallis Test <sup>b</sup> One-way ANOVA Test<sup>c</sup> Mann Whitney U Test <sup>d</sup> Student T Test

\*p&lt;0.05 \*\*p&lt;0.01

Not: Anlamlı farklılık göstermeyen değişkenler ve ölçek alt boyutlarına tabloda yer verilmemiştir.

Çalışmada gelir düzeyi, sağlık sektöründe görev yapan yakını olma, kronik hastalık varlığı ve çocuk sahibi olma ile ölçekten alınan toplam ve alt boyutlardan alınan puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna ek olarak çalışan katılımcıların ölçeğin “Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti” ve “Geçmiş Deneyimleri” alt boyutundan almış oldukları puanlar ile ölçeğin toplamından almış oldukları puanlar istatistiki olarak anlamlı düzeyde daha yüksek saptanmıştır. Katılımcıların sağlık çalışanına şiddet uygulama görüşlerine göre Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Ölçeği puanlarının değerlendirilmesi Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Sağlık Çalışanına Şiddet Uygulama Görüşlerine Göre Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

Değişkenler	Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti			Geçmiş Deneyimleri			Davranışa Yönelik Tutum		
	Ort±SS	Medyan (Min-maks)	P	Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	P	Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	P
1-3 kez	1.69±1.04	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.824	1.59±1.04	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.982	2.97±0.52	3 (1.0-4.2)	<sup>b</sup> 0.241
Yılda ortalama kaç kez sağlık hizmetinden faydalandığı	1.78±1.27	1 (1-5)		1.63±1.13	1 (1-5)		2.92±0.59	3 (1.0-4.3)	
3-6 kez	1.69±1.17	1 (1-5)		1.60±1.10	1 (1-5)		2.88±0.58	3 (1.3-4.3)	
≥7 kez	1.48±0.93	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.001**	1.44±0.95	1 (1-5)	<sup>a</sup> 0.001**	2.81±0.58	3 (1.0-3.7)	<sup>b</sup> 0.001**
Sağlık çalışanlarının şiddeti hak etmediğini düşünüyorum.	1.78±1.20	1 (1-5)		1.68±1.18	1 (1-5)		2.97±0.49	3 (1.5-4.3)	
Sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin sorunları çözeceğine inanmıyorum.	1.45±0.87	1 (1-5)		1.55±1.00	1 (1-5)		2.94±0.52	3 (1.5-4.2)	
Sağlık çalışanlarına şiddet uygulayan kişilere verilen cezalar hakkında bilgim yok.	1.45±0.79	1 (1-5)		1.32±0.80	1 (1-5)		2.83±0.53	3 (1.0-3.7)	
Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet önlenemez.	3.32±1.40	4 (1-5)		2.55±1.33	2 (1-5)		3.40±0.50	3.7 (2.2-4)	
Sağlık çalışanlarının şiddeti hak ettiğini düşünmüyorum	2.00±1.60	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.622	2.07±1.56	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.385	2.81±0.74	3 (1.0-4.0)	<sup>c</sup> 0.135
Muayene için bekleme süreleri uzundu.	2.77±1.79	2 (1-5)	<sup>c</sup> 0.062	2.85±1.57	2 (1-5)	<sup>c</sup> 0.050	3.33±0.58	3 (2.3-4.0)	<sup>c</sup> 0.050
Sağlık çalışanları tarafından hakarete uğradım.	2.00±1.58	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.904	1.69±1.49	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.077	2.97±0.59	3 (1.7-3.8)	<sup>c</sup> 0.952
Muayene için ayrılan zaman yetersizdi.	1.44±1.01	1 (1-4)	<sup>c</sup> 0.208	2.22±1.2	2 (1-4)	<sup>c</sup> 0.625	2.96±0.92	2.7 (1.8-4.2)	<sup>c</sup> 0.669
Sağlık çalışanları güler yüzlü ve kibar değildi.	1.89±1.76	1 (1-5)	<sup>c</sup> 0.455	2.11±1.45	2 (1-5)	<sup>c</sup> 0.987	2.85±0.43	2.8 (2.3-3.5)	<sup>c</sup> 0.456
Hasta/hasta yakını olarak yeterli bilgilendirilmedim.	1.88±0.99	1.5 (1-3)	<sup>c</sup> 0.860	2.13±1.36	1.5 (1-4)	<sup>c</sup> 0.924	3.02±0.61	3 (2.0-4.0)	<sup>c</sup> 0.980
Sağlık çalışan, hizmete yönelik beklenti ve taleplerimi dikkate almadı.									

Not: Bazı değişkenler ve ölçek ait boyutları arasındaki ilişkilere tabloda yer verilmemiştir.

Katılımcıların sağlık çalışanına şiddet uygulanması hakkındaki görüşlerine göre ölçeğin toplamı ve bütün alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p=0.001$ ). “Sağlık çalışanlarının şiddeti hak ettiğini düşünüyorum” yanıtını verenlerin aldıkları puanlar, diğer maddelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek saptanmıştır ( $p=0.001$ ;  $p=0.001$ ;  $p=0.001$ ;  $p=0.001$ ). Katılımcıların sağlık sektöründe şiddetin artmasının nedenlerine ilişkin görüşlerine Tablo 7’de yer verilmiştir.

**Tablo 7: Katılımcıların Sağlık Sektöründe Şiddetin Artmasının Nedenlerine İlişkin Görüşleri**

Değişkenler	Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti		Geçmiş Deneyimleri		Davranışa Yönelik Tutum	
	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)	Ort±Ss	Medyan (Min-Maks)
Sağlık çalışanlarının güler yüzlü ve kibar olmaması	1.82±1.21	1 (1-5)	1.57±1.07	1 (1-5)	3.00±0.52	3 (1.3-4.3)
Hasta ve yakınlarının sabırsız olması	1.58±1.00	1 (1-5)	1.45±0.98	1 (1-5)	2.95±0.52	3 (1-4.3)
Sağlık çalışanlarının sayısının yeterli	1.69±1.06	1 (1-5)	1.54±0.99	1 (1-5)	2.98±0.53	3 (1-4.3)
Bekleme süresinin uzun olması	1.68±1.08	1 (1-5)	1.51±1.03	1 (1-5)	3.00±0.49	3 (1-4.3)
Sağlık sektörünün çok yoğun ve kalabalık olması	1.63±1.03	1 (1-5)	1.52±1.00	1 (1-5)	2.99±0.54	3 (1-4.3)
Sağlık sektöründe şiddetin artmasının nedenleri	1.85±1.22	1 (1-5)	1.76±1.23	1 (1-5)	3.00±0.52	3 (1.3-4.3)
Şiddet uygulayan bireylerin eğitim seviyesinin düşük olması	1.68±1.08	1 (1-5)	1.61±1.12	1 (1-5)	2.97±0.52	3 (1-4.3)
Sağlık çalışanlarının mesleklerinde başarılı olmaması	1.93±1.29	1 (1-5)	1.79±1.23	1 (1-5)	3.00±0.58	3 (1.3-4.3)
Sağlık kurumlarının hizmet sunum olanakları açısından yetersiz olması	1.84±1.26	1 (1-5)	1.68±1.18	1 (1-5)	2.91±0.57	3 (1-4.3)

Not: Bazı değişkenler ve ölçek alt boyutları arasındaki ilişkilere tabloda yer verilememiştir.

Medyada sağlık çalışanlarına yönelik haberlerin yer almasını sağlık çalışanına şiddetin artmasının nedeni olarak görenlerin ölçeğin “Bireylerin Şiddet Uygulama Niyeti” alt boyutu ( $p=0.022$ ), “Geçmiş Deneyimleri” alt boyutu ( $p=0.040$ ) ve “Davranışa Yönelik Tutum” alt boyutundan aldıkları puanlar ( $p=0.039$ ) istatistiksel bakımdan anlamlı düzeyde daha yüksek saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının sayısının yeterli olmamasını sağlık çalışanına şiddetin artmasının nedeni olarak görenlerin ölçeğin “Davranışa Yönelik Tutum” alt boyutundan almış oldukları puanlar istatistiksel açıdan anlamlı seviyede daha yüksek bulunmuştur ( $p=0.037$ ).

Bekleme süresinin uzun olmasını sağlık çalışanına şiddetin artmasının nedeni olarak görenlerin ölçeğin “Geçmiş Deneyimleri” ( $p=0.001$ ) ve “Davranışa Yönelik Tutum” ( $p=0.001$ ) alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiki olarak anlamlı düzeyde daha yüksek saptanmıştır. Sağlık sektörünün çok yoğun ve kalabalık olmasını sağlık çalışanına şiddetin artmasının nedeni olarak görenlerin ölçeğin “Davranışa Yönelik Tutum” alt boyutundan almış oldukları puanlar ( $p=0.013$ ) istatistiki olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuşken, “Sübjektif Norm” alt boyutundan almış oldukları puanlar ( $p=0.032$ ) ile “Algılanan Davranış Kontrolü” alt boyutundan almış oldukları puanlar ( $p=0.015$ ) anlamlı düzeyde daha düşük saptanmıştır.

#### 4. TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarına şiddet uygulama niyetinin değerlendirildiği bu çalışmada, katılımcıların %14.4’ü daha önce sağlık çalışanına şiddet uyguladığını, %21.6’sı şiddet uygulayan kişilere verilen cezalar hakkında bilgi sahibi olmadığını, %20.7’si şiddetin sorunları çözeceğine inanmadığını ve %10.2’si sağlık çalışanlarının herhangi bir nedenle şiddeti hak ettiğini belirtmiştir. Bir üniversite hastanesinde yapılan çalışmada, katılımcıların %6.8’i, Ankara’da yapılan bir çalışmada %12.3’ü sağlık çalışanlarına şiddet uyguladığını belirtmiştir (Özdemir Takak ve Baydar Artantaş, 2018; Yaşar vd., 2017). Şanlıtürk ve Boy (2021)’ün çalışmasında, katılımcıların %8.3’ünün sağlık çalışanlarına şiddet uyguladığı, %81.2’sinin şiddetin çözüm olmadığını düşündüğü tespit edilmiştir. Gaziantep’te yapılan bir çalışmada, katılımcıların %35.1’i daha önce sağlık çalışanına şiddet uyguladığını, %54’ü şiddet içeren eylemlerin cezaları hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir (Al vd., 2015). Türkiye’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde hasta ve yakınları üzerinde yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının bazı durumlarda şiddeti hak ettiğini düşünenlerin oranı %52.3 bulunmuştur. Aynı çalışmada katılımcıların %6.3’ü medyada bir hekimin şiddet görerek öldürüldüğü haberini gördüğünde hak ettiği noktalar olduğunu düşündüğünü belirtmiştir (Özdemir Takak ve Baydar Artantaş, 2018). Türkiye’de yapılan ve katılımcıların çoğunun eğitim seviyesinin lisans ve üzeri olduğu (%65.6) bir çalışmada, hastaların yaklaşık %88’i şiddetin hukuki yollara başvurma yöntemi olmadığını belirtmiş, %91.7’si ise hastayı kurtarmak mümkün olmasa bile müdahale eden doktora şiddet uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmiştir (Yaşar vd., 2017). İsrail’de halkın sağlık çalışanlarına yönelik şiddet niyetinin değerlendirildiği bir çalışmada, katılımcıların sağlık personeline yönelik şiddeti kınadıkları, şiddeti meşrulaştıran ve şiddet içeren davranışları destekleyen katılımcıların şiddete başvurma niyetinde önemli ölçüde bir artış olduğu tespit edilmiştir (Aharon vd., 2020). Ürdün’de yapılan bir çalışmada, şiddet olaylarının bildirim için herhangi bir prosedür olmadığı belirtilmiştir (Al-Omari vd., 2019). Çalışmadan elde edilen bulgular halkın sağlık çalışanlarına şiddet uygulama oranının yüksek olduğunu ve her on kişiden birinin sağlık profesyonellerinin şiddeti herhangi bir nedenle hak ettiğini düşündüğünü göstermektedir. Sağlık Bakanlığı Sağlıkta

Kalite Standartlarında; sağlık kurumlarında şiddet olaylarının yönetilmesi amacıyla düzenlemeler yapılması, “Beyaz Kod” uygulamasına yönelik 1111 acil durum çağrısı oluşturulması, kurum genelinde beyaz kod uygulamalarının etkinliğinin ve sürekliliğinin izlenmesi gerektiği belirtilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2020). Ayrıca hasta ve hasta yakınlarının istek ve şikayetlerini Bakanlığa iletmek üzere “184” iletişim hattı geliştirilerek, sorunlara daha hızlı bir şekilde çözüm bulunması amaçlanmıştır (Tokgöz, 2019). Bu düzenlemelere ek olarak Bakanlık tarafından yakın dönemde “Beyaz Reform” olarak nitelendirilen politika düzenlemelerinde de ele alınan temel konulardan biri “Sağlıkta Şiddet” olmuştur. Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddeti önlemeye yönelik uygulamaların etkinliğinin, politika yapıcılar, sağlık çalışanları, medya kuruluşları, güvenlik güçleri ve toplum aktörlerinin iş birliğine bağlı olduğu belirtilmiştir (Aharon vd., 2020; Al vd., 2015; Bhatti vd., 2021). Sağlık çalışanına şiddet uygulayan kişilere cezai yaptırım uygulanması ve şiddete maruz kalan sağlık çalışanlarına psikolojik destek verilmesinin de önemli olduğu vurgulanmıştır (Kuhlmann vd., 2023; Yeşilbaş, 2016).

Çalışma bulguları 31-40 yaş aralığındaki bireylerin şiddet uygulama davranışı sergileme niyetinin diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Gaziantep’te 18-65 yaş arası bireylerin sağlık personeline yönelik şiddetin artmasına yönelik görüşlerinin değerlendirildiği bir çalışmada, 24-30 yaş aralığındaki bireylerin şiddete daha fazla meyilli olduğu bulunmuştur (Al vd., 2015). İstanbul ilinde yapılan bir çalışmada; 26-35 yaş aralığındaki katılımcılar şiddetin en önemli nedeninin sağlık çalışanlarının hastalara kötü davranması, 36 yaş üstü katılımcılar ise hasta ve yakınlarının mağdur durumda kalması olduğunu belirtmiştir (Fener ve Aydınтуğ, 2019). 31-40 yaş grubunun şiddete daha fazla meyilli olması, bu yaş grubunun sağlık sisteminden beklentilerinin yüksek olmasına ve geçmiş dönemde yaşamış oldukları olumsuz tecrübelerle ilgili olabilir. Konuyla ilgili daha net çıkarımlar yapabilmek için ileri düzey çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçları sağlık çalışanlarına şiddet uygulama nedenlerinin en fazla muayene için bekleme süresinin uzun olması (%36.7), sağlık çalışanları tarafından hakarete uğrama (%16.5), muayene için ayrılan sürenin yetersiz olması (%16.5), sağlık çalışanlarının güler yüzlü ve kibar olmaması (%11.4), hasta/hasta yakını olarak yeterince bilgilendirilmeme (%11.4) nedeniyle yaşandığını göstermektedir. Katılımcıların sağlık sektöründe şiddetin artma nedenlerine yönelik görüşleri değerlendirildiğinde (birden fazla cevap işaretlenmiştir); %64.4’ü bekleme süresinin uzun olduğunu, %58.7’si hasta ve hasta yakınlarının sabırsız olduğunu, %55.4’ü sağlık çalışanlarının kibar ve güler yüzlü olmadığını, %52.6’sı sağlık çalışanı sayısının yetersiz olduğunu, %52.4’ü sağlık sektörünün yoğun ve kalabalık olduğunu, %39.3’ü şiddet uygulayan bireylerin eğitim seviyesinin düşük olduğunu, %31.5’i ise medyada sağlık çalışanlarına yönelik haberlerin yer almasının şiddetin artış nedenleri arasında yer aldığını belirtmiştir. Çalışmalar uzun bekleme süreleri, sağlık personelinin yetersiz olması, sağlık personelinin görevlerini gerektiği gibi yerine getirmemesi, sağlık çalışanlarının kendilerini dinlememeleri, iletişim sorunları, güvenlik yetersizliği ve hasta yoğunluğunun fazla olmasının şiddeti artırdığını göstermektedir (Al vd., 2015; Karabulut ve Gezin Yazici, 2021; Özdemir Takak ve Baydar Artantaş, 2018; Özişli, 2022; Shafran-Tikva vd., 2017). Türkiye’de yapılan diğer bir çalışmada; hasta ve yakınlarının eğitim eksikliği, hastanelerde muayene için bekleme sürelerinin uzun olması, hasta ve ailesinin sabırsız olması, kalabalık ortamlar, görmezden gelinme, azarlanma ve sağlık personelinin görevini gerektiği gibi yerine getirmemesi temel şiddet nedenleri olarak tespit edilmiştir (Yaşar vd., 2017). Marmara Bölgesi’nde ve Ankara’da gerçekleştirilen çalışmalarda; şiddetin en önemli nedenlerinin hasta ve hasta yakınlarının sabırsız davranması, sağlık durumlarıyla ilgili yeterince bilgilendirilmemesi ve



sağlık çalışanlarının hastalara karşı kibarı olmaması olduğu saptanmıştır (Özdemir Takak ve Baydar Artantaş, 2018; Özişli, 2022). İsrail hastanelerinde yapılan bir çalışmada, sağlık kurumlarında yaşanan şiddet olaylarının hastaların sağlık personeliyle etkileşimindeki hayal kırıklıkları ve öfkenin bir sonucu olduğu; hastaların %23.6'sı ile refakat edenlerin %20.5'inin hizmet alım sürecinde olumsuz duygular yaşadıkları, bu kişilerde stres ve kaygı duygularının arttığı görülmüştür. Aynı çalışmada hastaların %50'si ve refakatçilerin %40'ünün acil serviste şiddete tanık oldukları; bekleme süresinin uzun olmasının, hasta ve refakatçilerin yeterince bilgilendirilmemesinin ve sağlık personelinin hastaya yaklaşımının şiddeti tetikleyen değişkenler arasında yer aldığı bulunmuştur (Landau vd., 2018). Suudi Arabistan'da yapılan bir araştırmanın sonuçları ise sağlıkta şiddete neden olan faktörlerin; hasta veya yakınlarının eğitim eksikliği, uzun bekleme süreleri, kişisel faktörler, kültürel unsurlar, personel yetersizliği, hasta yoğunluğunun fazla olması, iş yükünün fazla olması, güvenlik kaynaklı sorunlar, agresif hasta ile baş etme konusunda iletişim becerileri eksikliğinin yer aldığı saptanmıştır (Alsalem vd., 2018). Konuyla ilgili bir sistematik derleme çalışmasında; bilgi eksikliğinin, personel ve ekipman yetersizliğinin, iletişim aksaklıkları gibi olumsuz faktörlerin sağlık hizmetlerinde şiddet riskini artırdığı saptanmıştır (Mento vd., 2020). Türkiye'de sevk zincirinin bulunmaması nedeniyle birinci basamak sağlık hizmetlerinden faydalanabilecek bazı vakaların ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerinden faydalanmak amacıyla başvurması, hasta yoğunluğunun artmasına ve bekleme sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. Özellikle küresel ölçekte büyük bir risk oluşturan COVID-19 pandemisi ve beraberinde yaşanan ekonomik dalgalanmaların da sağlıkta şiddet vakaları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada ilköğretim mezunlarının sağlık çalışanına şiddet uygulama niyetinin daha yüksek olduğu, ilköğretim ve ortaöğretim mezunlarında şiddet eylemini gerçekleştirme konusunda çevre baskısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de yapılmış olan bir çalışmada, hasta ve yakınlarının sağlık sektöründe artan şiddetin nedenlerine ilişkin görüşlerinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği, lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip katılımcıların, şiddete başvuran bireylerin eğitim seviyesinin düşük olmasının şiddetin artmasının nedeni olarak değerlendirdiği belirlenmiştir (Yaşar vd., 2017). Türkiye'de yapılan diğer bir çalışmada, şiddet uygulayan veya uygulamaya meyilli olanların üniversite mezunu olmayan katılımcılar olduğu bulunmuştur (Al vd., 2015). Marmara Bölgesi'nde gerçekleştirilen bir çalışmada da benzer şekilde, sağlıkta şiddetin nedenlerinden birinin hasta/hasta yakınlarının eğitim düzeyinin düşük olması olduğu bulunmuştur (Özişli, 2022). Eğitim seviyesi düşük bireylerin şiddete daha fazla meyilli olmasının sebepleri arasında; sağlık çalışanlarına mevcut sağlık sorunlarını ifade etmekte güçlük çekmeleri, sağlık çalışanları tarafından verilen bilgileri yeterli düzeyde idrak edememeleri ve sistemin işleyişi hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmamalarına bağlı olabilir.

Çalışan katılımcıların şiddet uygulama niyetinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu çalışan katılımcıların sağlık hizmetinden faydalanmak için kısıtlı süre izin almalarına bağlı olabilir. Konuyla ilgili literatür çalışmalarının kısıtlı olması nedeniyle daha net çıkarımlar yapabilmek için ileri düzey çalışmaların yapılması faydalı olabilir.

Çalışmada sağlık profesyonellerinin şiddeti hak ettiğini düşünenlerin ölçek toplamı ve alt boyutlarından almış oldukları puanlar anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Gaziantep'te yapılan bir çalışmada, katılımcıların %13.3'ü hasta öldüğünde hekimin dövülmesi veya öldürülmesi gerektiğine inandığı, katılımcıların önemli bir kısmı (%45,6) başlangıçta öfkelerini kendilerini sakinleştirmeye gayret göstererek kontrol etmeye çalıştıkları ancak bunu başaramayan katılımcıların sağlık çalışanlarına bağırarak veya hakaret ederek (%40.4) ya da

yakındaki bir nesneyi kullanarak (%12) sağlık personeline şiddet uyguladığı tespit edilmiştir (Al vd., 2015). Sağlık profesyonellerinin şiddeti hak ettiğini düşünen bireylerin bu algısı, geçmiş dönemlerde yaşamış oldukları olumsuz tecrübelerle bağlı olabilir.

Çalışma sonuçları medyada sağlık çalışanlarına yer verilmesinin şiddeti artıran bir faktör olduğunu göstermektedir. Türkiye’de yapılmış olan bir çalışmada, hasta ve yakınlarının %26.3’ü sağlık sektöründe şiddetin artmasının nedenlerinden birinin medyada şiddeti kışkırtan haberler olduğunu belirtmiştir (Yaşar vd., 2017). Gaziantep’te yapılan bir çalışmada, sağlıkta şiddetin en önemli nedenleri arasında medya ve siyasetçilerin kışkırtıcı söylemleri (%23.3) olduğu tespit edilmiştir. Aynı katılımcıların %14.3’ü sağlık çalışanlarının şiddete maruz kaldığı haberini aldığı anda doğrudan ya da dolaylı olarak mutlu olduğu saptanmıştır (Al vd., 2015). Burdur’da ve Marmara Bölgesi’nde yapılan çalışmalarda, medyada sağlıkta şiddet içerikli haberlere yer verilmesinin şiddeti tetikleyen bir faktör olduğu görülmüştür (Dağ ve Baysal 2017; Özişli, 2022). Bir üniversite hastanesinde yapılan çalışmada, basından etkilenmenin şiddet nedenlerinden biri olduğu tespit edilmiştir (Karabulut ve Gezgin Yazıcı, 2021). Sağlık hizmetlerinin hasta/hasta yakınlarıyla doğrudan iletişim gerektirmesi nedeniyle, şiddetin kontrol altına alınması amacıyla düzenli ve sık aralıklarla iletişim eğitimlerinin verilmesi, hasta ve hasta yakınlarına yönelik dijital medya aracılığıyla eğitici yayınlar düzenlenmesi ve bilgilendirici afişler hazırlanması önerilmektedir (Albay ve Nizam, 2022; Bhatti vd., 2021; Yaşar vd., 2017).

Araştırmada çalışan sayısının yeterli olmaması, bekleme süresinin uzun olması, sağlık sektörünün yoğun ve kalabalık olmasının şiddeti artıran unsurlar arasında yer aldığı görülmüştür. Marmara Bölgesi’nde yapılan bir çalışmada sağlıkta şiddetin nedenlerinden birinin yeterli sayıda sağlık çalışanı olmaması olduğu bulunmuştur (Özişli, 2022). Bir üniversite hastanesinde yapılan çalışmada, katılımcıların %16.7’si şiddetin nedenlerinden birinin personel azlığı olduğu bulunmuştur (Karabulut ve Gezgin Yazıcı, 2021). Bir üniversite hastanesinde yapılan çalışmada, muayene için bekleme süresinin uzun olması sağlıkta şiddetle ilişkili bulunmuştur (Yaşar vd., 2017). Bu noktada kurumsal düzeyde iş gücü analizleri yapılarak yeterli sayı ve nitelikte sağlık profesyoneli istihdam edilmesi sistemin yükünü hafifleterek, hizmet sunum kalitesinin ve hasta memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlayabilir. Bununla birlikte politik düzeyde birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılması amacıyla düzenlemeler yapılması faydalı olabilir. Bunlara ek olarak; sağlık kurumlarında güvenlik önlemlerinin alınmasının, yasal ve politik düzenlemelerin gözden geçirilmesinin, randevu sisteminin güçlendirilmesinin, hekimlere hasta muayeneleri için ayrılan sürelerin gözden geçirilmesinin, yoğun ünitelerde sağlık çalışanı sayısının artırılmasının, şiddet olaylarının raporlanmasının, çalışma ortamının iyileştirilmesinin, bekleme salonlarında stresli koşulları en aza indirecek etkili çalışma alanı tasarımının şiddet olaylarını azaltabileceği belirtilmiştir (Akbaş vd., 2016; Alsaleem vd., 2018; Atik, 2013; Bhatti vd., 2021; d’Ettorre vd., 2018; Polat ve Çırak, 2019; Şanlıtürk ve Boy, 2021; Yaşar vd., 2017). Bununla birlikte hizmet sunum sürecinde sağlık çalışanı/hasta-refakatçi kaynaklı iletişim problemlerinin azaltılması, hasta merkezli bakım anlayışının benimsenmesi, hasta haklarına ilişkin yasaların kapsamının ailelerini ve diğer refakatçileri de kapsayacak şekilde genişletilmesi, hem personel hem de hizmet alıcılarının deneyimlediği duygusal stres etkenleriyle baş etme becerilerinin öğretilmesi amacıyla kişilerarası ve insani hizmet becerilerine ilişkin eğitim programlarının uygulanması önerilmiştir (Annagür, 2010; Landau vd., 2018).

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonuçları, katılımcıların sağlık çalışanlarına şiddet uygulama oranının yüksek olduğunu, sağlık çalışanlarının şiddeti hak ettiğini düşündüklerini; bekleme süresinin uzun olması, hakarete uğrama, muayene için ayrılan sürenin yetersiz olması, sağlık çalışanlarının güler yüzlü ve kibar olmaması ve yeterince bilgilendirilmemenin en önemli şiddet nedenleri arasında yer aldığını göstermektedir. Sağlıkta şiddet vakalarının azaltılması amacıyla; sistem içerisinde gerek politik gerekse toplumsal açıdan şiddeti tetikleyen faktörlerin belirlenmesi, eğitim seviyesi düşük olan bireylerin konuyla ilgili farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması, şiddeti azaltmaya yönelik caydırıcı cezaların belirlenmesi, toplumsal ölçekte sağlık okuryazarlığının artırılması yönünde düzenlemeler yapılması ve konunun kitle iletişim araçlarında kamu spotları şeklinde yer bulmasının sağlanması faydalı olabilir. Bu noktada medyaya yansıtacak haber içeriklerinin bir kontrol ve denetim mekanizmasından sonra yayınlanması, içeriklerde kışkırtıcı ifadeler yerine verilmemesinden ziyade daha olumlu ifadelerin kullanılması önerilmektedir.

Sağlıkta şiddetin önlenmesine yönelik mikro düzeyde politika önerileri olarak; şiddet önleme programlarının eğitim ve öğretime entegre edilmesi, zihinsel sağlık ve refah için şiddetle başa çıkma ve şiddeti azaltmaya yönelik iletişim stratejilerinin belirlenmesi; organizasyon ve yönetim düzeyinde; sağlık çalışanlarını koruyacak tedbirler alınması ve şiddetin önlenmesinin bir yönetsel görev olduğunun kabul edilmesi, yasaların kapsamının iyileştirilmesi, sıfır tolerans kurallarının uygulamaya konulması, bilgi, yardım hatları ve ruh sağlığı destek programları oluşturulması; sağlık politikası düzeyinde; izleme ve raporlama sistemleri kurulması, konuyla ilgili araştırma ve finansman programlarının iyileştirilmesi; yerel halk politikaları düzeyinde ise halkın ve medyanın şiddetin önlenmesi programlarına katılımının sağlanması ve sivil toplum ile uluslararası kamu sağlığı kuruluşlarının liderliğinin güçlendirilmesi önerilmektedir. Sağlıkta şiddetin ciddi bir toplumsal sorun olduğundan hareketle, şiddet olaylarını önlemeye yönelik strateji ve politikaların geliştirilmesi, şiddete neden olan unsurların toplumsal perspektiften değerlendirilmesi ve çözüm önerilerine halkın katılımının sağlanması şiddet olaylarının azaltılmasına katkı sağlayabilir. Bu çalışma sonuçlarından hareketle gelecekte bölgesel düzeyde farklı örneklem üzerinde benzer çalışmalar yapılması, iletişim, yönetim ve eğitim kaynaklı şiddet olaylarının azaltılabilmesi amacıyla sektörlerarası iş birliğine yönelik araştırma ve projeler yapılarak ulusal ölçekte sağlıkta şiddetin azaltılması için çaba gösterilmesi önerilmektedir.

### **Çalışmanın Kısıtları**

Bu çalışma, İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde 01.07.2023-15.08.2023 tarihleri arasında çalışmaya katılmaya gönüllü bireylerle yüz yüze görüşme yapılarak elde edilen verilerle sınırlıdır. Çalışmanın bir diğer kısıtı, gönüllü katılım sağlayan örneklem grubunun çoğunluğunun 21-30 yaş arası katılımcılardan oluşmasıdır.

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Onayı

Bu çalışma için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 14.04.2023 tarih ve 2023-4 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

### Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Destek Beyanı

Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) kurumu 1919B012214052 numaralı projesi ile desteklenmiştir.

### Teşekkür

Çalışmayı destekleyen TÜBİTAK 2209-A Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB)'na, istatistik eğitim ve analiz desteği sağlayan Empiar İstatistik Danışmanlık kurumuna ve çalışmaya katılım sağlayan gönüllü bireylere çok teşekkür ederiz.

---

## KAYNAKÇA

- Aharon, A. A., Warshawski, S., & Itzhaki, M. (2020). Public knowledge, attitudes, and intention to act violently, with regard to violence directed at health care staff. *Nursing Outlook*, 68(2), 220-230. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.08.005>
- Akbaş, M., Boz, A., Dursun, A., Çetin, S., & Kiliçaslan, A. (2016). 112 çalışanlarının şiddete maruz kalma durumları ve şiddete yönelik davranışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(3), 93-100.
- Al, B., Sarcan, E., Zengi, S., Yildirim, C., Dogan, M., & Kabul, S. (2015). The public's view of increasing violence toward healthcare staff. *Journal of Academic Emergency Medicine*, 14(1), 19-25. <https://doi.org/10.5152/jaem.2015.57855>
- Albay, A., & Nizam, F. (2022). Evaluation of violence in health with white code data Elazığ Fırat University Hospital example. *Journal of Medical Topics & Updates*, 1(2), 54-61. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6989630>
- Al-Omari, H., Abu Khait, A., Al-Modallal, H., Al-Awabdeh, E., & Hamaideh, S. (2019). Workplace violence against nurses working in psychiatric hospitals in Jordan. *Archives of Psychiatric Nursing*, 33(5), 58-62. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2019.08.002>

- Alsaleem, S.A., Alsabaani, A., Alamri, R.S., Hadi, R.A., Alkhayri, M.H., Badawi, K.K., Badawi, A.G., Alshehri, A.A., & Al-Bishi, A.M. (2018). Violence towards healthcare workers: A study conducted in Abha City, Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, 25, 188-193. [https://doi.org/10.4103/jfcm.JFCM\\_170\\_17](https://doi.org/10.4103/jfcm.JFCM_170_17)
- Alsmael, M. M., Gorab, A. H., & AlQahtani, A. M. (2020). Violence against healthcare workers at primary care centers in Dammam and Al Khobar, Eastern Province, Saudi Arabia, 2019. *International Journal of General Medicine*, 13, 667-676. <https://doi.org/10.2147/IJGM.S267446>
- Annagür, B. (2010). Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet: Risk faktörleri, etkileri, değerlendirilmesi ve önlenmesi. *Pediatric Güncel Yaklaşımlar*, 2(2), 161-173.
- Arafa, A., Shehata, A., Youssef, M., & Senosy, S. (2022). Violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study from Egypt. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 77(8), 621-627. <https://doi.org/10.1080/19338244.2021.1982854>
- Atik, D. (2013). Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olgusunun bir devlet hastanesi örneğinde incelenmesi. *NWSA Academic Journals*, 8(2), 1-15. <https://doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.2.1B0035>
- Bhatti, O. A., Rauf, H., Aziz, N., Martins, R. S., & Khan, J. A. (2021). Violence against healthcare workers during the COVID-19 Pandemic: A review of incidents from a lower-middle-income country. *Annals of Global Health*, 87(1), 41. <https://doi.org/10.5334/aogh.3203>
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3rd ed). International Labour Office, Geneva. 19 Eylül 2023 tarihinde [https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221108406\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108406_EN/lang--en/index.htm) adresinden alınmıştır.
- Civilotti, C., Berlanda, S., & Iozzino, L. (2021). Hospital-based healthcare workers victims of workplace violence in Italy: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5860. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115860>
- d’Ettorre, G., Pellicani, V., Mazzotta, M., & Vullo, A. (2018). Preventing and managing workplace violence against healthcare workers in emergency departments. *Acta Biomedica Atenei Parmensis*, 89(4-S), 28-36. <https://doi.org/10.23750/abm.v89i4-S.7113>
- Dağ, E., & Baysal, H. (2017). Hasta ve yakınlarını şiddete yönelten sebeplerin araştırılması - Burdur ili örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(11), 95-118.
- Demirci, Ş., & Uğurluoğlu, Ö. (2020). An evaluation of verbal, physical, and sexual violence against healthcare workers in Ankara, Turkey. *Journal of Forensic Nursing*, 16(4), E33-E41. <https://doi.org/10.1097/JFN.0000000000000286>
- Dursun, S., & Aytac, S. S. (2021). The prevalence of violence against healthcare workers in Turkey and employee job satisfaction. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15(6), 1607-1610. <https://doi.org/10.53350/pjmhs211561607>
- Eğici, M. T., & Öztürk, G. Z. (2018). Beyaz kod verileri ışığında sağlık çalışanlarına yönelik şiddet. *Ankara Medical Journal*, 18(2), 224-231. <https://doi.org/10.17098/amj.436537>

- Fener, E., & Aydınтуğ, N. (2019). Sağlıkta şiddet nedenlerinin toplum bakış açısıyla değerlendirilmesi. *Journal of International Social Research*, 12(62), 1272-1282. <https://doi.org/10.17719/jisr.2019.3136>
- Güven, O., & Kurt, B. F. (2023). Sağlıkta şiddetin beyaz kod verileri ile değerlendirilmesi: Kırklareli ili örneği. *Karya Journal of Health Science*, 4(1), 47-50. <https://doi.org/10.52831/kjhs.1227413>
- Karabulut, E., & Gezgin Yazıcı, H. (2021). A social problem: Healthcare professionals' exposure to violence. *Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 13(1), 130-138. <https://doi.org/10.5336/nurses.2020-75794>
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulama biyoistatistik* (1. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuhlmann, E., Brînzac, M. G., Czabanowska, K., Falkenbach, M., Ungureanu, M.-I., Valiotis, G., Zapata, T., & Martin-Moreno, J. M. (2023). Violence against healthcare workers is a political problem and a public health issue: A call to action. *European Journal of Public Health*, 33(1), 4-5. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckac180>
- Landau, S. F., Bendalak, J., Amitay, G., & Marcus, O. (2018). Factors related to negative feelings experienced by emergency department patients and accompanying persons: An Israeli study. *Israel Journal of Health Policy Research*, 7(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s13584-017-0200-1>
- Lanctôt, N., & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences. *Aggression and Violent Behavior*, 19(5), 492-501. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.010>
- Mento, C., Silvestri, M. C., Bruno, A., Muscatello, M. R. A., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. A. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 51, 101381. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>
- Mutlu, H., Bahadır Yılmaz, E., & Yüksel, A. (2021). Retrospective evaluation of white code data regarding violence experienced in a training and research hospital: A cross-sectional study. *Turkiye Klinikleri Journal of Forensic Medicine and Forensic Sciences*, 18(3), 197-204. <https://doi.org/10.5336/forensic.2021-84744>
- Njaka, S., Edeogu, O. C., Oko, C. C., Goni, M. D., & Nkadi, N. (2020). Work place violence (WPV) against healthcare workers in Africa: A systematic review. *Heliyon*, 6(9), e04800. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04800>
- Özdemir Takak, S., & Baydar Artantaş, A. (2018). Evaluation of patients' and their relatives' opinions and attitudes about violence against health care workers. *Ankara Medical Journal*, 18(1), 103-116. <https://doi.org/10.17098/amj.409020>
- Özen Bekar, E., & Çevik, E. (2021). Beyaz kod verileri ışığında Düzce ilindeki sağlık çalışanlarına yönelik şiddet. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 298-304. <https://doi.org/10.33631/duzcesbed.694178>
- Özişli, Ö. (2022). Sağlıkta şiddetin nedenleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 8(1), 62-68.

- Phillips, J. P. (2016). Workplace Violence against health care workers in the United States. *New England Journal of Medicine*, 374(17), 1661-1669. <https://doi.org/10.1056/NEJMra1501998>
- Polat, O. (2016). Şiddet (Violence). *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 15-34.
- Polat, Ö., & Çırak, M. (2019). Sağlıkta şiddetin beyaz kod verileriyle değerlendirilmesi. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 15(4), 393-398. <https://doi.org/10.4274/BTDMJB.galenos.20190918115436>
- Ramzi, Z. S., Fatah, P. W., & Dalvandi, A. (2022). Prevalence of workplace violence against healthcare workers during the covid-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 896156. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896156>
- Rossi, M. F., Beccia, F., Cittadini, F., Amantea, C., Aulino, G., Santoro, P. E., Borrelli, I., Oliva, A., Ricciardi, W., Moscato, U., & Gualano, M. R. (2023). Workplace violence against healthcare workers: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses. *Public Health*, 221, 50-59. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.05.021>
- Sağlık Bakanlığı. (2020). *Sağlıkta Kalite Standartları-Hastane (Sürüm 6.1)*. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlıkta Kalite, Akreditasyon ve Çalışan Hakları Dairesi Başkanlığı. Sağlık Bakanlığı Yayınları.
- Shafran-Tikva, S., Chinitz, D., Stern, Z., & Feder-Bubis, P. (2017). Violence against physicians and nurses in a hospital: How does it happen? A mixed-methods study. *Israel Journal of Health Policy Research*, 6(1), 59. <https://doi.org/10.1186/s13584-017-0183-y>
- Spelten, E., Thomas, B., O'Meara, P. F., Maguire, B. J., FitzGerald, D., & Begg, S. J. (2020). Organisational interventions for preventing and minimising aggression directed towards healthcare workers by patients and patient advocates. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 4, 1-74. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD012662.pub2>
- Şanlıtürk, D., & Boy, Y. (2021). Determination of the society's perceptions, experiences, and intentions to use violence against health professionals. *Safety and Health at Work*, 12(2), 141-146. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.12.004>
- Tokgöz, H. (2019). Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet: Tekirdağ İl Sağlık Müdürlüğü kurumlarında sağlıkta şiddet vakaları. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi. YÖK Tez Merkezinden Edinilmiştir (570315).
- Yaşar, Z. F., Durukan, E., & Büken, E. (2017). A university hospital patients and their relatives' opinions on violence in health. *Romanian Journal of Legal Medicine*, 25(1), 65-69. <https://doi.org/10.4323/rjlm.2017.65>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4.Baskı). Detay Yayıncılık.
- Yeşilbaş, H. (2016). A general overview of violence in healthcare. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 44-54. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.044>



*Araştırma Makalesi / Research Article*

## Pozitif Liderlik Algısının İş Motivasyonuna Etkisinde Psikolojik Sahiplik ve Örgütsel Bağlılığın Paralel Aracılık Rolü\*

Nursaç Uyğun<sup>1</sup>, Metin Işık<sup>2</sup>

### Öz

Araştırmanın amacı, yöneticilerin pozitif liderlik davranışlarının çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın paralel aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın ana kütlesini Bitlis Eren Üniversitesi'nin akademik ve idari personeli, örneklemini ise araştırmaya katılan 259 kişi oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmış ve eksiksiz doldurulan 255 anket verisi SPSS 25 ve AMOS 24 programlarıyla istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Verilere regresyon, korelasyon, DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi), frekans ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Araştırma hipotezleri Hayes Process Macro molündeki Model 4 ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, pozitif liderlik alt boyutlarının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutuyla negatif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu, iş motivasyonu alt boyutlarının ise psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın normatif ve devamlılık alt boyutlarıyla pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan analizlerde pozitif liderliğin iş motivasyonu üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu, psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin ise bu etkiye kısmi aracı rolüne sahip olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Liderlik, İş Motivasyonu, Psikolojik Sahiplik, Örgütsel Bağlılık.

## The Parallel Mediating Role of Psychological Ownership and Organizational Commitment in The Effect of Positive Leadership Perception on Work Motivation

### Abstract

The aim of this study is to examine the parallel mediating role of psychological ownership and organizational commitment in the effect of managers' positive leadership behaviors on employee motivation. The universe of the study consists of academic and administrative staff of Bitlis Eren University and the sample consists of 259 participants. Questionnaire technique was used to collect data and 255 completed questionnaire data were subjected to statistical analysis with SPSS 25 and AMOS 24 programs. Regression, correlation, CFA (Confirmatory Factor Analysis), frequency and reliability analyses were applied to data. The research hypotheses were tested with Model 4 in Hayes Process Macro model. According to the results of the analysis, it was determined that positive leadership sub-dimensions had negative and significant relationships with affective commitment sub-dimension of organizational commitment, while work motivation sub-dimensions had positive and significant relationships with psychological ownership and normative and continuance sub-dimensions of organizational commitment. In addition, the analyses revealed that positive leadership has positive and significant effects on work motivation, while psychological ownership and organizational commitment variables have a partial mediating role in this effect.

**Keywords:** Positive Leadership, Work Motivation, Psychological Ownership, Organizational Commitment.

\*Bu çalışma Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç.Dr. Metin Işık danışmanlığında Nursaç Uyğun tarafından "Pozitif liderlik algısının iş motivasyonuna etkisinde psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın paralel aracılık rolü" başlığı ile tamamlanarak 24.07.2023 tarihinde savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, [uygunnursacc@gmail.com](mailto:uygunnursacc@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-2537-3367>

<sup>2</sup> Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Doç.Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İşletme Bölümü, [beu.metin@gmail.com](mailto:beu.metin@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-4577-0095>

**Atıf/Cite as:** Uyğun, N., Işık, M. (2024). Pozitif liderlik algısının iş motivasyonuna etkisinde psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın paralel aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 319-340.



## GİRİŞ

Örgütler her zaman başarı ve büyüme hedeflerini içselleştirmiştir. Bununla birlikte, örgütler, sahip oldukları rekabet üstünlüğüne rağmen, çalışanlarını elde tutma konusunda önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, kuruluşların, kendi çalışanlarını motive etmek ve ikna etmek için çeşitli stratejiler uygulamaları gerekmektedir. Ayrıca, çalışanlarla güçlü ve olumlu ilişkiler kurarak bu ilişkilerin sürdürülebilirliğini sağlamak da önemlidir (Manzoor, 2012).

Powley ve Piderit (2008) tarafından yapılan araştırma, örgütsel kriz olaylarının ardından örgütlerin iyileşme ve direnç kazanma süreçlerinde lider davranışlarının önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Liderin, örgütsel empati geliştirmesi, olumlu ilişkiler kurması ve bu dinamikleri desteklemesi, iyileşme sürecine sağladığı desteği artırmada belirleyici bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Powley ve Cameron (2006) ise, liderin olumlu uygulamaları benimsemesi ve takipçilerine liderlik örneği olmasıyla, örgütlerin olumlu değişimleri desteklemesi ve hedeflenen sonuçları elde etmesine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Pozitif liderler, çalışanlarının olumlu yönde gelişimine katkı sağlayan liderlerdir. Sinek'e (2009) göre, liderler, çalışanlarını manipüle ederek veya onlara ilham vererek kendi vizyonlarını izlemeleri konusunda motive ederler. Ayrıca liderler, çalışanlarını ve grup üyelerini takdir etmeleriyle onların işe daha fazla eğilim göstermelerini ve örgüte daha fazla bağlılık geliştirmelerini sağlarlar. Bu bağlılık ve hedef odaklılık, çalışanlarda belirli bir performans düzeyi yaratır. Zira, motivasyon, bireylerin yüksek performans elde etmelerini ve değişimle başa çıkmalarını sağlar ve çalışanları belirli bir davranış sergilemeye yönlendirir (Tohidi ve Jabbari, 2012). Dolayısıyla, çalışanların pozitif liderlik algılarının iş motivasyonlarını etkilemesi muhtemeldir.

Pozitif liderler çalışanların kararlara katılımını sağlayarak çalışanların üretkenlik, yenilikçilik ve özyeterlilik duygularını güçlendirmektedir. Böylece çalışanlar örgütlerine karşı sahiplik duygusu geliştirmektedir (Ghafoor vd., 2011). Ayrıca manevi liderler gibi pozitif liderler bireysel, yetkiler verilmiş ekip ve örgüt düzeyinde vizyon ve değer oluşturmaktadır. Böylece yüksek düzeyde üretkenlik ve örgütsel bağlılığı teşvik etmektedir (Fry vd., 2005). Çalışanın örgüte duyduğu bağlılık düzeyi ise içsel gücünü ve motivasyonunu arttırmaktadır (İbicioğlu, 2000). Dolayısıyla çalışanların pozitif liderlik algılarının iş motivasyonları üzerindeki etkisinde sahiplik duygularının ve örgüte olan bağlılık düzeylerinin rol oynayabildiği olası görünmektedir.

Yukarıda belirtilen bilgiler, liderlerin çalışanlarını daha üretken kılmak ve onları elde tutma çabalarıyla ilgilendiğini göstermektedir. Çalışanlar, kendilerini örgütte tutacak liderlere ve yüksek iş motivasyonuna sahip organizasyonlara ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, liderlerin olumlu davranışlarının çalışanların iş motivasyonunu nasıl etkilediğinin incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, liderlerin örgüt ve çalışanlar için alacakları stratejik adımlar, politik kararlar ve rekabet avantajlarında yol gösterici olabileceği vurgulanmaktadır. Gerçektende, pozitif liderlik stratejileri, çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yaratan faktörleri içeren bir rehber niteliğindedir. Bununla birlikte, çalışanların psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık algılarının, iş motivasyonlarını etkileyebileceğine dair yapılan çalışmalar, bu değişkenlerin pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisini paralel aracılık rolüne işaret etmektedir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, çalışanların pozitif liderlik algılarının iş motivasyonlarına etkisini belirlemek ve bu etkide psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılıklarının paralel aracılık rolünü incelemektir. Bu çalışma, literatüre ve pratik uygulamalara katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Araştırma örneklemini Türkiye'de faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinin akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Bu tercih, üniversitenin çeşitli departmanlara sahip

olması, iletişimin çok yönlü olması, çalışanların çeşitli görevleri üstlenmesi ve farklı yönetim tarzlarına maruz kalma olasılığının yüksek olması nedeniyle yapılmıştır.

Araştırmada öncelikle değişkenler kavramsal olarak ele alınmış daha sonra kurumsal çerçevede hipotezler geliştirilmiştir. Yöntem bölümünde araştırma kapsamında geliştirilen model ve hipotezler ile çalışmanın metodolojisi ayrıntılı bir şekilde verilmiş, hipotezler test edilerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Son olarak araştırma amacına ve bulgularına ilişkin değerlendirmeler yapılmış ve önerilere yer verilmiştir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Pozitif Liderlik

Pozitif liderlik, kaliteli ilişkilerin kurulmasını esas alan, amaç ve anlamlılık hissi geliştiren, güçlü yönleri ve yeteneklere odaklanan bir liderliktir (Cherkowski vd., 2020). Dolayısıyla örgüt bireylerinin çalışma ortamında daha mutlu ve üretken olmalarını sağlamaktadır (Gauthier, 2015). Sadece bireysel değil aynı zamanda kişilerarası olumlu evrimleşmelere ve enerjilere odaklanarak bireylerin erdemlilik yanlarına katkı sağlamaktadır. Buna binaen, birey ve örgütlerin onları zorlayan faktörlerinin yanında neyin yükselttiğini, yanlış durumların yanında doğru olanın tespitini, sakıncalı olanın yanında iyiyi, zorlayıcı sert unsurların yanında ilham verici unsurları ve bir tek etkili unsur yerine daha olağanüstü unsurları önemli kılmaktadır (Cameron, 2012).

Negatif liderler (toksik, karanlık, yıkıcı, istismarcı gibi) bireylerin iş motivasyonlarını, iletişimlerini, performanslarını ve verimliliklerini olumsuz yönde etkileyerek olumsuz lider yaklaşımı kullanmaktadır (Ülker, 2023449). Ancak pozitif liderler bireyleri yönlendirmekte, onları etkilemekte, motivasyonlarını arttırarak olumlu lider yaklaşımını kullanmaktadır (Hajiali vd., 2022). Özellikle dönüşümcü liderler gibi pozitif liderler, bireyleri daha yüksek bir performans sergilemeye ve gelişimlerini sağlamaya motive etmektedir (Bass, 1997). Ayrıca bireylerin kendilerini içsel açıdan motive etmeye yönlendirmektedir (Fry vd., 2005).

### 1.2. İş Motivasyonu

Örgütün çalışanlara yönelik temel uğraş alanlarından birisi olan iş motivasyonu, çalışanların bir hedefi gerçekleştirme yolundaki çabalarının yönü, yoğunluğu ve ısrarıdır (Sahito ve Vaisanen, 2017). İsrarlı eylemlerin yönü açıkça bellidir ve büyük bir çabayla yapılmaktadır. Bu eylemlerde canlılık, azim, devamlılık ve direktme söz konusudur. Bununla beraber, yaşanan güçlüklerde vazgeçmeme, üzerine gitme, odaklanma ve kararlılık gibi olumlu eğilimlerde mevcuttur (Akbaba ve Aktaş, 2005). Bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için bir işi yapmaya ısrarlı davranabilirler ancak bir örgütte çalıştıkları zaman örgütün hedeflerinin gerçekleşmesi konusunda aynı ısrarı göstermeyebilirler (Oran vd., 2016). Çalışanların iş yapma süreçlerinde ve hedeflere ulaşma yolunda motive edilmemesi, örgütsel ilerlemenin ve başarıya ulaşmanın önünde engeldir (Manzoor, 2012).

Çalışanlar, kendi değerleri ile örgüt değerlerinin örtüşüğünü hissettiklerinde hem motivasyonları hem de örgütte kalma eğilimleri artmaktadır. Sahiplik duygusundan kaynaklanan bu motivasyon artışı bireylerin örgütü daha çok sahiplenmesini beraberinde getirmektedir (McIntyre vd., 2009). Motivasyonu yüksek olan çalışanlar daha çok çalışmakta ve örgütsel faaliyetlerde daha iyi performans sergileyerek bağlılıklarını arttırmaktadır (Tohidi ve Jabbari, 2012). Çalışanlar ulaşılması gereken hedeflerin ve buna ulaşmak için gösterdikleri çabanın farkındadır (Salleh vd., 2016). Motivasyonu düşük çalışanların ise örgütsel hedeflere katkı

sunması beklenemez. Çünkü bu çalışanlar tüm kapasitelerini eylemlerine yansıtamazlar (Tunçer, 2013).

### 1.3. Psikolojik Sahiplik

Örgüt bireyinin “sahip olma hedefi ya da o hedefin bir parçası olduğunu hissetme durumu” yani çalışanların örgütü kendilerininmiş gibi hissetmeleri olan psikolojik sahiplik (Pierce vd., 2001) bireyin istenen hedefi gerçekleştirmek için kendisini yeterli hissetmesini, sorumluluk duymasını, aidiyet duygusunun artmasını ve nihayetinde özdeşleşmesini sağlamaktadır (Avey vd., 2012).

Pierce vd. (1991) göre, psikolojik sahipliği yüksek çalışanların motivasyonu yüksektir, örgüt yararına davranışlar sergileme eğilimi göstermektedir ve beklenen rolün ötesinde performans ortaya koyma çabası içerisindedir. Böylece çalışanlar örgütün uzun vadedeki hedefleri üzerinde sorumluluk hissetmektedir (Avey vd., 2009). Dolayısıyla çalışanın sahipliği, psikolojik sahipliğin oluşmasına ve güçlenmesine katkıda bulunmakta, örgüt temelli benlik saygısını artırmaktadır. Çalışanların benlik saygılarının artması performanslarına olumlu etki ederek iş motivasyonlarında artışa neden olmaktadır (Pierce ve Rodgers, 2004).

### 1.4. Örgütsel Bağlılık

Luthans’a (2006) göre çalışanlar bağlılığını örgütte aktif bir üye olmaya istek duyarak, sorumluluklarını ve görevlerini en iyi bir şekilde yerine getirerek ve fedakârlık yaparak göstermektedir. Buna istinaden örgütsel bağlılık, örgüt değerlerini ve amaçlarını benimsemesi, örgüt amaçlarına ulaşma yolunda çaba harcaması ve örgüt üyeliğini sürdürme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Durna ve Eren, 2005).

Bireyin bağlılığını kişisel (görev süresi, kariyer uyumu gibi) ve örgütsel (liderlik tarzı, adalet, iş tasarımı) faktörler etkilemektedir (Luthans, 2006). Dolayısıyla faktörlerden biri sergilenen liderlik davranışının etkileşim kalitesidir. Rowden (2000), pozitif liderlerin çalışanlarının ihtiyaçlarını gözetmesi, vizyonlarının net olması, örgüt değerlerini ve hedeflerini net bir şekilde ortaya koyması çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu bağlamda pozitif bir lider entelektüel uyarım, bireyselleştirilmiş ilgi ve etkileme davranışlarıyla örgüt bireylerinin örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadır (Keskes, 2013).

## 2. HİPOTEZ GELİŞTİRME

### 2.1. Pozitif Liderlik, İş Motivasyonu, Psikolojik Sahiplik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Liderlerin çalışanların işte anlam bulmasını, güvenli hissetmesini ve bağlılıklarını sağlaması gerekmektedir. Bu gerekliliklerin yolu olarak ise liderin pozitif olması önerilmektedir. Buna istinaden pozitif psikoloji liderliğe uyarlanarak pozitif liderlik ortaya konulmuştur (Malinga vd., 2019). Örgütsel ve bireysel hedefleri uyumlaştırarak bireylere insiyatif sunan, umutları yeşerten, risk alan, sabırlı ve yatırımını çalışanların gelişimine yapan pozitif liderler aynı zamanda çalışanların motivasyonunu sağlamaktadır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2009). Nitekim iş motivasyonu, işe ilişkin davranışlar sergilemek için bireyin varlığının içinde ve daha ötesinde ortaya çıkan bir dizi enerjik güçten oluşmaktadır (Salleh vd., 2016). Bu enerjik güçleri uyandırma rolü ise pozitif liderlerin temel davranışları içerisinde yer almaktadır (Kuhnert ve Lewis, 1987).

Bir liderin belirlediği hedefler ve yönlendirmeler çalışanların motivasyonel kararlarını yönlendiren bilişsel seçimlerini etkileyebilmektedir. Bununla birlikte operasyonel yönetim, organizasyon kaynaklarını tahsisi, iş tasarımı ve çalışanlara atfedilen rollere ilişkin kararların iş

zenginleştirme ve iş kapsamına olan etkilerine iş motivasyonu üzerindeki etkileri de eşlik edebilmektedir. Dolayısıyla liderlik süreçleri ve bunların yapısal ve politik sonuçları çalışanların çoğu motivasyonel karar ve davranışların temelini oluşturmaktadır (Zaccaro vd., 2006). Nitekim Cameron'un (2012) belirttiği pozitif liderlik stratejileri (pozitif iklim, pozitif iletişim, pozitif ilişkiler kurmak ve pozitif iş anlamlılığı) çalışanların motivasyonları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Litwin ve Stringer (1968)'a göre, liderin örgütte yaratacağı pozitif iklim, çalışan bireylerin doğrudan veya dolaylı olarak algılayacağı davranış ve motivasyonlarını etkilemektedir. Pozitif iletişim ise bireylerin motivasyon ve kontrol sağlayan önemli bilgileri içeren bir süreç olarak görülmektedir (Özdemir ve Erdem, 2016). Pozitif ilişkiler geliştirip pozitif enerji veren liderler de, bireylere esenlik sağlayıp katılımlarını teşvik ederken performanslarını ve motivasyonlarını arttırmaktadır (Cameron ve McNaughtan, 2014). Ayrıca daha anlamlı ve kayda değer bir hedef peşinde koştuklarını ve kendileri için önemli bir işi yerine getirmeleri gerektiğini düşünen bireylerin stres ve kaygılarını azalarak, mutluluk ve motivasyonları artmaktadır (Cameron ve Wooten, 2009). Buna istinaden pozitif bir lider olan manevi liderler çalışanların manevi refahını arttırarak içsel motivasyonlarını arttırmaktadır (Fry vd., 2005). Dönüşümcü liderler, çalışanların motivasyonlarını uyandırarak onları coşkulandırıp harekete geçirmektedir (Bass vd., 1987). Bass ve Riggio (2006) çalışmalarında liderlerin memnun edici bir performans için çalışanlara bir takım vaadlerde bulunarak onların işe yönelik motivasyonlarını geliştirdiğini belirtmektedir. İşlemsel liderler hedefleri belirlemede, bireylere beklentilerini sunmakta, onların çabaları ve bağlılıkları karşılığında nasıl ödüllendirileceklerine ilişkin açık anlaşmalar yaparak herkesi görevde tutmak için yapıcı geri bildirimler sağlamaktadır. Böylece koşullu ödül alışverişi ve istisnalarla aktif yönetim yoluyla bireyleri motive etmektedir (Bass ve Avolio, 1993).

Psikolojik sahiplik olgusunun geliştirilebilir ve ölçülebilir doğası pozitif liderlik biçimleriyle mantıksal bir ilişkiye yol açmaktadır. Dolayısıyla liderlik, takipçiler tarafından hissedilen ve sergilenen psikolojik sahiplik olgusunu etkileyen bağlamsal bir faktör olarak değerlendirilebilmektedir (Avey vd., 2009). Nitekim Stander ve Coxen (2017), liderliğin deneyimlenen psikolojik sahipliği etkileyeceği olumlu bir psikolojik olgu olarak kavramsallaştırmıştır. Böylece liderlik ve özellikle pozitif liderlik psikolojik sahipliğe yol açan bir kaynak olarak görülebilmektedir (Stander ve Coxen, 2017). Ghafoor vd. (2011), dönüşümcü liderlerin çalışanları işe dâhil ederek onların psikolojik sahipliklerini de arttırdıklarını vurgulamaktadır. Zira görevleriyle meşgul olan çalışanların işlerine karşı güven ve aidiyet hissetmesi sahipliklerini güçlendirmektedir. Avey vd. (2009) örgüt çalışanlarının bir görevi üstlendiklerinde ya da bir işe dâhil edildiklerinde psikolojik olarak işlerini sahiplendiklerini hissettiğini belirtmektedir. Nitekim sahiplik duygusunu hisseden çalışanlar işlerine daha çok ilgi göstermekte ve performanslarının yüksek olmaktadır. Benzer araştırmalarda, hizmetkâr lider (Aslan, 2020), otantik lider (Alok, 2014) ve etik lider (Avey vd., 2012) gibi pozitif liderlerin çalışanların psikolojik sahiplikleri üzerinde pozitif etkiler geliştirdiğini ortaya konulmuştur.

Pozitif liderlerin, çalışanlarını ve grup üyelerini takdir etmesi onların çalışmaya daha çok eğilim göstermelerini ve örgüte daha fazla bağlılık geliştirmelerini sağlamaktadır. Bu bağlılık ve gayretli çalışma ise örgütün hedeflerine ulaşmada daha gelişmiş bir performans elde etmesini sağlamaktadır (Gauthier, 2015). Nitekim örgütsel bağlılık Porter vd. (1974) tarafından, örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların kabulü (özdeşleşme), örgütsel hedefin gerçekleşmesine yönelik kayda değer çaba görme isteği (katılım) ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir istek (sadakat) olarak üç psikolojik faktörle karakterize edilmektedir. Bu faktörlerde liderlik örgütsel bağlılığın bir öncüsü olarak görülmektedir (Yahaya ve Ebrahim, 2015). Buna

istinaden yapılan ampirik ve meta-analiz araştırmalarında (Bono ve Judge, 2003; Walumbwa vd., 2005) dönüşümcü liderlerle çalışan takipçilerin daha ilgili, tatmin olmuş olduğu, gelişimlerinin yüksek, motive olmuş ve örgütlerine daha çok bağlı davranışlar sergilediği görülmüştür. Lee (2004) dönüşümcü liderliğin örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğunu saptamıştır. Bunun nedeni ise dönüşümcü liderlerin takiplerinin temel değerlerini, tutumlarını, inançlarını ve onların görev çağrısının ötesinde performans sergilemelerini ifade etmesidir. Ayrıca örgüt vizyonlarını belirleyerek ve bu vizyonları sembolize ederek, örgütsel desteği teşvik edip bireysel gelişimlerine katkı sağlayacak bir şekilde örgütle özdeşleşmelerini sağlamasıdır (Bass vd., 1987). Lapointe ve Vanderberghe (2015) ise hizmetkâr liderlerin, bireylerin başarılı olmalarına ve niteliklerini güçlendirdiğini, işleri daha ilginç kılarak ve olumlu iş deneyimleri sağlayarak çalışanların örgütsel bağlılığını arttırdığını vurgulamıştır. Yukarıdakilere istinaden geliştirilen hipotezler;

**H<sub>1</sub>:** Pozitif liderlik iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** Pozitif liderlik psikolojik sahiplenmeyi pozitif etkilemektedir.

**H<sub>3</sub>:** Pozitif liderlik örgütsel bağlılığı pozitif etkilemektedir.

## **2.2. Psikolojik Sahiplik, Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonu İlişkisi**

Pierce vd. (2001) göre, bireylerin sahiplik duygusu geliştirici boyuttu oluşturan “öz-yeterlilik”, “öz kimlik”, “bir alana sahip olma” ve önleyici boyutu oluşturan “hesap verilebilirlik” ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. Bu ihtiyaçlar ise bireyin psikolojik sahiplik yoluna hizmet eden motive edici güçler olarak görülmektedir. Örneğin sahiplik duygusu bireyin çevreyi keşfetme ve kontrol etme becerisi nedenselliğe bağlı birtakım farklılıklar yaratarak etkililik ve haz duygularını aktifleştirmektedir. Bu durum bir yandan içsel haz üretirken diğer yandan arzulanların bazıları nesnelere üzerine olmasından dolayı dışsal haz da sağlayabilmektedir (Jussila vd., 2015). Bu durum örgütsel kimlik olarak bireyin iş organizasyonu açısından kendini tanımlaması olarak nitelendirilmektedir. Nitekim örgütle güçlü bir özdeşim kuran bireyler, kendi kimlikleri ile örgüt kimlikleri arasında benzerlikleri algılayarak kim olduklarını anlamlandırma ihtiyaçlarını gidermektedir. Böylece güçlü bir özdeşime sahip birey örgüt hedeflerini benimsemekte, örgüt için daha çok çalışmakta ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir istek duymaktadır (Ricketta, 2005). Sahiplik duyulan hedef ile bireyin benliğinin iç içe geçmiş olması (hedefin benliğin önemli bir parçası haline gelmesi) durumu, bireyi hedefi beslemeye, korumaya, geliştirmeye yönelik davranışlara içsel olarak motive etmektedir (Jussila vd., 2015). Örgütle özdeşleşmiş, örgüt hedef ve değerlerini içselleştirmiş çalışanlar işlerine yönelik anlamlılık duygusu taşıyabilmektedir (Pierce vd., 1991). Hackman ve Oldham (1975) bu psikolojik durumun çalışanların iş motivasyonunu da etkileyebileceğini belirtmiştir. Long (1978) ise sahiplik ve nesnelere arasında iş motivasyonunun bir anahtar bağlantı olduğunu beklenti teorisi perspektifinden kavramsallaştırarak çalışanın örgütle bütünleşmesi halinin onun işe devamlılık, performans gibi örgütsel çıktılarına arttıracığı böylece iş motivasyonuna katkı sağlayacağını öne sürmüştür. Diğer yandan daha karmaşık görev ve işler bireylere yüksek düzeyde kontrol imkânı sağlamakta ve bireylerin hedeflerine karşı sahiplik duygusu artmaktadır. Çalışanların hedefe ulaşmak için sergileyeceği her bir gayret ise bir motivasyon kaynağı olarak görülmektedir. Nitekim sahipliği yüksek çalışanlar sahip olduğu varlıklara karşı daha ilgi olmakta, onları korumak ve gelişimlerine katkı sağlamak için daha fazla çaba harcamakta ve motivasyonları bu yönde artmaktadır (Avey vd., 2009).

Meyer vd. (1993) örgütsel bağlılığı, duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç bileşen olarak tanımlar. Bu üç bileşenin, bir çalışanın öz bağlılığında deneyimlenebileceğini

savunurlar. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte olan sevgisini ve örgütün bir parçası olarak kendini hissetme durumunu ifade eder. Bu nedenle, güçlü duygusal bağlılığa sahip olan bireyler, örgütü sevdiği için orada kalmayı tercih ederler. Diğer yandan, devamlılık bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmak durumunda karşılaşacağı maliyetler ve faydalar hakkında farkındalığının bir sonucudur. Bu nedenle, devamlılık bağlılığı güçlü olan bireyler, ekonomik ve sosyal nedenlerle örgütte kalmaya devam ederler. Normatif bağlılık ise, bireyin örgütte kalmayı bir sorumluluk olarak algılamasıdır. Bu bağlamda, güçlü bir normatif bağlılığa sahip olan bireyler, kişisel memnuniyetsizliklerine rağmen, örgütte kalmanın bir norm ve etik bir standart olduğu bilinciyle hareket ederler (Nguyen vd., 2020). Bu argüman, Meyer ve Herscovitch'e (2001) göre tek bir ana yolu işaret etmektedir. Bu yol, bireylerin bir örgüte bağlı olduklarında veya kendilerini zorunlu hissettiklerinde işlerini yapma isteği duyacaklarını ve bu işleri yapma zorunluluğunu hissederek motive olacaklarını ifade eder (Gagne vd., 2008). Örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu arasındaki ilişki, yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır. İbicioğlu (2000) çalışmasında, çalışanların örgüte bağlılığının artmasının motivasyonlarını da artırdığını belirtmektedir. Salleh ve diğerleri (2016), çalışanların örgütle iyi ilişki kurmalarının ve etkili iletişim kurmalarının iş motivasyonlarını artıracaklarını ve aynı zamanda bağlılıklarını artıracaklarını öne sürmektedir. Bu bağlamda, çalışanların bağlılığının işleri, sosyal ilişkileri ve ödülleriyle ilişkili olduğu ve bu nedenle iş motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu düşünülmektedir. Bu temelde, geliştirilen hipotezler;

**H<sub>4</sub>:** Psikolojik sahiplik iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

**H<sub>5</sub>:** Örgütsel bağlılık iş motivasyonunu pozitif etkilemektedir.

### **2.3. Psikolojik Sahiplik ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü**

Salt pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisinde psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık aracılık rollerine ilişkin ampirik çalışmalara henüz rastlanılmamıştır. Ancak pozitif liderlik türlerinin psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Ayrıca psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın aracı rolleri diğer değişkenlerle tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna istinaden Aslan (2020) pozitif liderlik tarzlarından hizmetkâr liderliğin iş tatminine etkisini incelediği çalışmada bu etkide psikolojik sahipliğin aracı rolünü ölçmüştür. Sonuç olarak psikolojik sahipliğin hizmetkâr liderliğin iş tatminine olan etkisini arttırdığını tespit ederek kısmi aracı role sahip olduğunu saptamıştır. Kim ve Beehr (2017) ise çalışmalarında güçlendirici liderliğin çalışanların iyi ve kötü davranışlarına etkisinde psikolojik sahipliğin aracı rolünü inceleyerek psikolojik sahipliğin aracı rol oynadığını saptamıştır. Nitekim güçlendirici liderler çalışanlara daha fazla özerlik, güç, sorumluluk sağlayıp gelişimlerine destek olur. Çalışanların artan yeterlilikleri, kendi kaderlerini kendileri tayin etmeleri, anlamlılık ve etkili duygularıyla bağımsız çalışmalarına öncülük eder. Dolayısıyla çalışanlar daha çok sahiplik geliştirerek örgüte daha çok bağlanırlar, korurlar ve onlardan sorumlu olurlar. Benzer şekilde Ghafoor vd. (2011) dönüşümcü liderliğin çalışan bağlılığı ve performansına etkisinde psikolojik sahipliğin aracı rolünü inceleyerek psikolojik sahipliğin aracı role sahip olduğunu tespit etmiştir.

Liderlik tarzları ve çıktıları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü inceleyen araştırmalar incelendiğinde Gul vd. (2012) liderlik tarzları ve işten ayrılma ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü inceleyerek örgütsel bağlılığın aracı rol oynadığını saptamıştır. Benzer şekilde Sökmen vd. (2019) etik liderliği ile üretkenlik karşıtı iş davranışını inceledikleri çalışmalarında, örgütsel bağlılığın aracılık rolünü bulgulamıştır. Etik liderliği uygulayan liderlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırdığını, örgütsel bağlılığın ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltacağını

belirtmişlerdir. Çelik vd. (2015) ise, etik liderlik ile iş tatmini ilişkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracı role sahip olduğunu bulgulamıştır. Bu sonuca göre etik liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisini örgütsel bağlılık arttırabilmektedir. Bu bağlamda geliştirilen hipotezler;

**H<sub>6</sub>:** Pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisinde psikolojik sahiplik aracı etkiye sahiptir.

**H<sub>7</sub>:** Pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisinde örgütsel bağlılık aracı etkiye sahiptir.

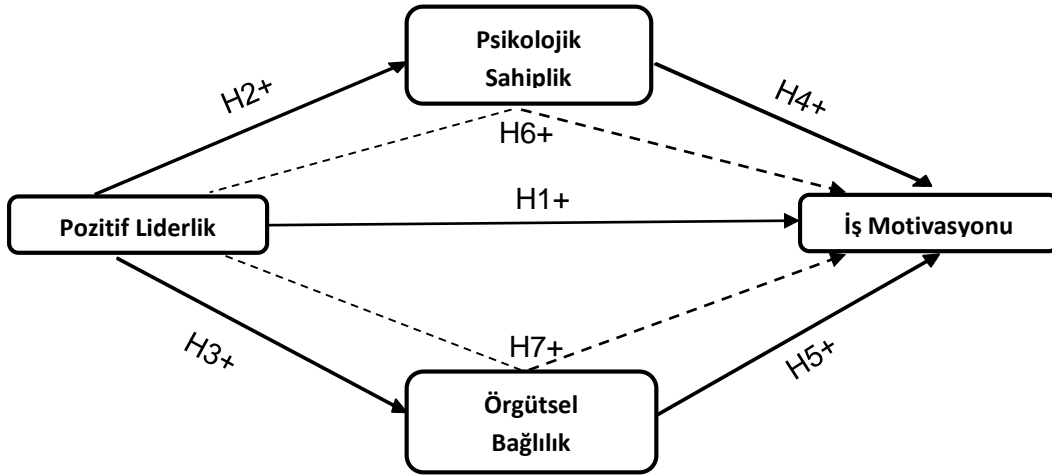
### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı Yöntemi ve Modeli**

Araştırma amacına istinaden nedensel tarama deseninde nicel veri analizine dayalı bir araştırma yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Hem teorik hem de ampirik araştırmaların istatistiki açıdan daha gelişmiş bir şekilde yapılmasına olanak sağlayan YEM, değişkenlerin bir bütün olarak ölçüm modeli ile anlamlılığının test edilmesine olanak sağlamaktadır. Bundan dolayı araştırma hipotezleri test edilmeden önce değişkenler bir bütün olarak YEM ile geliştirilen ölçüm modeli ile test edilmiştir. Araştırma kapsamında veri toplamak için Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulu'nun 13/03/2023 tarih ve E.3596 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS Paket 25 ve AMOS 24 programlarıyla istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Analiz yapılanmadan önce kayıp değerler ve reverse ifadeler kontrol edilmiş psikolojik sahiplik ölçeğinin 7. ifadesine yeniden değerler atanmıştır. Ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik tespiti için Cronbach's Alfa değerlerine bakılmıştır. Pozitif liderlik ölçeği için  $\alpha=.982$ , iş motivasyonu ölçeği için  $\alpha=.891$ , psikolojik sahiplik ölçeği için  $\alpha=.937$  ve örgütsel bağlılık ölçeği için  $\alpha=.788$  olarak yüksek güvenilirlikte ve kabul edilebilir olarak tespit edilmiştir. Verilerin normallik analizi yapılarak verilerin normal bir dağılım sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Bunun için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri incelenmiş ve değerlerin -2 ile +2 olduğu bulgulanmıştır. Bu değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2019, s. 115). Araştırma değişkenlerin rollerine ilişkin analizler ise A. F. Hayes tarafından geliştirilen (2012) "Hayes Process Makrosu" kullanılmıştır. Bu analiz bir değişkenin sonuç değişkeni üzerindeki etkisine olan büyüklüğünde üçüncü bir değişken veya değişkenlerin rol alıp almadığını tespit etmektedir. Buna istinaden bir bağımsız, bir bağımlı ve diğer iki değişkenin olduğu çalışmada araştırma modeli için Model 4 ölçüt alınmıştır ve analizlere dayalı çalışmanın 7 hipotezi test edilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



### 3.2. Araştırmanın Örneklemini ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın örneklemini Bitlis Eren Üniversitesi'nin akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Veri toplama süreci 14 Nisan 2023 ile 14 Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve 259 anket formu toplanmıştır. Analize dahil edilmeden önce 4 form eksik doldurulduğundan bu formlar değerlendirilmemiştir. Veri toplama aracı olarak, katılımcıların demografik bilgilerini içeren bir form ve önceki araştırmalarda kullanılan dört ölçüm aracı, 5'li Likert ölçeği esas alınarak kullanılmıştır. Anketteki ilk bölümde, katılımcıların demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi, gelir seviyesi ve kurumdaki statüleri) içeren 7 ifade bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırmaya katılan 255 akademik ve idari personelin %23.52'si (60 kişi) kadın, %76.47'si (195 kişi) erkektir. Araştırmaya en fazla %55.3 (141 kişi) oranında 31-40 yaş grubundan katılım sağlanmıştır. Katılımcıların %69.0'ı (176 kişi) evlidir. Eğitim düzeyine bakıldığında, en yüksek katılım oranı %44.5 (113 kişi) ile doktora mezunlarından gelmektedir. Ayrıca, katılımcıların %37.3'ü (95 kişi), 8 ila 11 yıl arası çalışma süresine sahip olanlarla en yüksek katılımı sağlamıştır. Gelir düzeyine göre, çoğunluk %36.5 (93 kişi) ile 24.000 ile 30.000 arası gelire sahiptir. Ayrıca, katılımcıların %58.8'i (150 kişi) akademik personel iken, %41.2'si (105 kişi) idari personeldir.

Anket formunun ikinci bölümünde, katılımcıların **pozitif liderlik** algılarını ölçmek amacıyla Ekşili ve Alparslan (2021) tarafından geliştirilen altı boyutlu bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, yönetici yetkinlik (10 ifade), geri bildirim (5 ifade), bireysel ilgi (5 ifade), personel güçlendirme (5 ifade), adalet (4 ifade) ve insani değer-davranış (3 ifade) şeklinde isimlendirilmiştir. **İş motivasyonu**nu ölçmek için ise İbrahim ve Türker (2015) tarafından geliştirilen, içsel motivasyon (8 ifade) ve dışsal motivasyon (6 ifade) boyutlarından oluşan bir ölçek kullanılmıştır. **Psikolojik sahiplik** algılarını ölçmek için Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen, Işık ve Uçar (2019) tarafından geçerliliği doğrulanmış olan tek boyutlu bir ölçek kullanılmıştır. Son olarak, katılımcıların **örgütsel bağlılığı**nı değerlendirmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe geçerliliği sağlanmış duygusal bağlılık (6 ifade), devamlı bağlılık (6 ifade) ve normatif bağlılık (6 ifade) boyutlarından oluşan bir ölçek kullanılmıştır.



## 4. BULGULAR

### 4.1. Ölçüm Modeli

Ullman ve Bentler (2012) tarafından belirtilen hipotez testi ve analiz aşamaları araştırma verilerine uygulanmıştır. Tüm ölçüm modelinin genel uyumunu değerlendirmek ve ölçüm modeli parametrelerinin nihai tahmini tespit etmek için yapılan analizde model uygunluğuna bakılmıştır. AMOS 24 programı ile yapılan DFA analizi sonucunda; modelin önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra CMIN=3765.171; df=1895;  $\chi^2/df = 1.987$ ; RMSEA = 0.062; NFI = 0.838; TLI = 0.916; CFI = 0.914 şeklinde kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri (Hu ve Bentler, 1999) elde edilmiştir.

**Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi**

		1	2	3	4	5			
		1	2	3	4	5	1	2	3
Yönetmel Yetkinlik	YY1	.888					İM1	.798	
	YY2	.895					İM2	.814	
	YY3	.903					İM3	.853	
	YY4	.884					İM4	.816	
	YY5	.848					İM5	.773	
	YY6	.889					İM6	.872	
	YY7	.825					İM7	.871	
	YY8	.822					İM8	.771	
	YY9	.899					DM2	.796	
	YY10	.881					DM3	.798	
Yönetmel Dönüt-İlgi	YDİ1		.779				DM4	.719	
	YDİ2		.810				DM5	.617	
	YDİ3		.866				DM6	.678	
	YDİ4		.915				PS1	.859	
	YDİ5		.815				PS2	.925	
	YDİ6		.879				PS3	.928	
	YDİ7		.872				PS4	.921	
	YDİ8		.877				PS5	.942	
Adalet	AD1			.882			PS6	.622	
	AD2			.917			PS7	.607	
	AD3			.914			NorB1	.768	
	AD4			.943			NorB2	.785	
İnsani Değer Davr.	İDD1				.896		NorB3	.748	
	İDD2				.940		NorB4	.698	
	İDD3				.836		NorB5	.669	
Personel Güçlendirme	PG1					.570	NorB6	.611	
	PG2					.820	DevB1	.779	
	PG3					.849	DevB2	.727	
	PG4					.828	DevB3	.709	
	PG5					.924	DevB4	.689	
Duygusal Bağ.							DevB5	.667	
							DevB6	.667	
							DuyB4	.862	
						DuyB5	.748		
						DuyB3	.673		

Ölçüm modelinin sonuçlarına göre, boyut geçerliliği ve standartlaştırılmış regresyon katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur. Pozitif liderlik ölçeğinin bireysel ilgi boyutunun 4. ve 5. ifadesinin faktör yükleri düşük olduğu için analize dahil edilmemiştir. Dolayısıyla, pozitif liderlik ölçeği beş boyutlu bir yapıya dönüşmüştür. Pozitif liderliğin geri bildirim ve bireysel ilgi alt boyutları, tek bir boyut oluşturduğundan, Yönetmel Dönüt-İlgi olarak yeniden adlandırılmıştır. İş motivasyonunun iki boyutlu bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir, ancak dışsal motivasyonun 1. ifadesinin faktör yükü düşük olduğundan analize dahil edilmemiştir. Psikolojik sahiplik ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın devamlılık bağlılığının 5. ifadesi ile duygusal bağlılığın 1., 2. ve 6. ifadelerinin faktör yükleri düşük olduğundan analize dahil edilmemiştir.

#### 4.2. Korelasyon Analizi

Değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri Tablo 2' de verilmiştir. Fornell ve Larcker'in (1981) önerdiği yöntem doğrultusunda ölçek tutarlılığının sağlanması için değişkenlere ilişkin ortalama açıklama varyansının (AVE)  $\geq 0.50$  ve bileşik güvenilirlik değerinin (CR)  $\geq 0.70$  olması gerekmektedir. Tablo 2'ye bakıldığında ölçeklerin güçlü uyum geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

**Tablo 2: Yakınsak ve İraksak Değerler ile Korelasyon Analizi**

	CR	AVE	STD	X	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
YY	0.97	0.76	1.01	3.62	$\sqrt{0.87}$										
YDİ	0.96	0.73	.97	3.59	.78***	$\sqrt{0.86}$									
AD	0.95	0.84	1.15	3.38	.78***	.76***	$\sqrt{0.91}$								
İDD	0.92	0.80	.94	4.00	.65***	.72***	.66***	$\sqrt{0.89}$							
PG	0.90	0.65	.87	3.60	.78***	.78***	.83***	.65**	$\sqrt{0.81}$						
İM	0.93	0.68	.83	3.85	.43***	.42***	.41***	.32***	.42***	$\sqrt{0.83}$					
DM	0.85	0.53	.99	2.72	.26***	.30***	.22**	.05	.21**	.40***	$\sqrt{0.72}$				
PS	0.94	0.71	1.04	3.20	.46***	.45***	.45***	.25***	.45***	.56***	.36***	$\sqrt{0.84}$			
NorB	0.83	0.51	.89	2.80	.35***	.39***	.29***	.17*	.36***	.41***	.45***	.59***	$\sqrt{0.71}$		
DevB	0.83	0.54	.86	3.27	.50***	.53***	.51***	.28***	.50***	.70***	.48***	.84***	.73***	$\sqrt{0.73}$	
DuyB	0.80	0.59	1.03	2.81	-.31***	-.29***	-.22**	-.25**	-.26***	-.31***	-.23***	-.52***	-.30***	-.54***	$\sqrt{0.77}$

N=255; \*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001  $\sqrt{AVE}$  karekökü

YY: Yönetmel Yetkinlik; YDİ: Yönetmel Dönüt İlgi; AD: Adalet; İDD: İnsani Değer Davranış; PG: Personel Güçlendirme; İM: İş Motivasyonu; DM: Dış Motivasyon; PS: Psikolojik Sahiplik; NorB: Normatif Bağlılık; DevB: Devamlılık Bağlılığı; DuyB: Duygusal Bağlılık

#### 4.3. Regresyon Analizi

##### 4.3.1 Pozitif Liderliğin Psikolojik Sahiplik, Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonuna Etkisi

Araştırma hipotezlerimizi test etmek amacıyla A.F. Hayes'in geliştirmiş olduğu "Process Makrosu" kullanılmıştır. Hayes'in 2012 yılında geliştirmiş olduğu "Process "Makrosu" analiz yöntem kısmında belirtildiği gibi aracı değişkenin kullanıldığı model analizlerinde doğrudan ve dolaylı etkileri tespit edebilmektedir. Dolaylı etkilerde önyükleme (Bootstrap aralıkları LLCI ve ULCI) sayıları oluşturabilmektedir. Process'te anlamlılık analizi oranlar değiştirilmediği sürece

%95 güven aralığında (CI) ve 5000 önyükleme üzerinden etkiler hesaplanmaktadır. Daha sonra CI'nin LLCI (alt sınır) ve ULCI (üst sınırı) değerleri arası 0 (sıfır) olmadıkça varsayılan ilişkiler anlamlı olarak kabul edilmektedir (Hayes, 2012: 17). Buna istinaden değişkenlere ilişkin regresyon analizi bulguları Tablo 3' teki gibidir.

**Tablo 3: Bağımsız Değişkenin Bağımlı ve Aracı Değişkenler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular**

M1: Psikolojik Sahiplik								
	B	R <sup>2</sup>	B	SE	T	P	LLCI	ULCI
Pozitif Liderlik	.528	.210	.458	.064	8.198	.000	.401	.655
M2: Örgütsel Bağlılık								
	B	R <sup>2</sup>	B	SE	T	P	LLCI	ULCI
Pozitif Liderlik	.220	.124	.352	.037	5.973	.000	.148	.293
Bağımlı Değişken: İş Motivasyonu								
	B	R <sup>2</sup>	B	SE	T	P	LLCI	ULCI
Pozitif Liderlik	.134		.165	.044	3.054		.048	.221
Psikolojik Sahiplik	.211	.428	.299	.043	4.883	.000	.126	.296
Örgütsel Bağlılık	.439		.338	.075	5.821		.290	.587

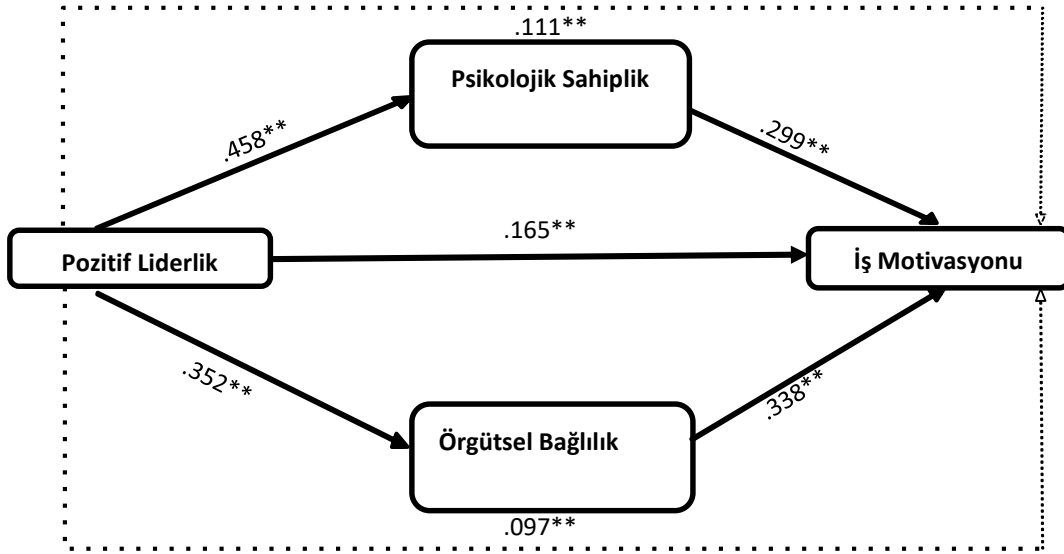
Bağımsız değişken pozitif liderlik ( $\beta=.458$ ;  $p<.01$ ) aracı değişken psikolojik sahiplik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Pozitif liderlik psikolojik sahiplikteki etkisinin yaklaşık ( $R^2=21$ ) %21'ini açıklamaktadır. Bu sonuca istinaden *Hipotez 2* desteklenmektedir. Ayrıca pozitif liderlik ( $\beta=.352$ ;  $p<.01$ ) diğer aracı değişken örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Pozitif liderlik örgütsel bağlılıktaki etkisinin ( $R^2=12$ ) %12'sini açıklamaktadır. Bu sonuca göre *Hipotez 3* desteklenmektedir. Bununla beraber pozitif liderlik ( $\beta=.165$ ;  $p<.01$ ), psikolojik sahiplik ( $\beta=.299$ ;  $p<.01$ ) ve örgütsel bağlılık ( $\beta=.338$ ;  $p<.01$ ) bağımlı değişken iş motivasyonu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda pozitif liderlik, psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık değişkenleri iş motivasyondaki etkilerinin ( $R^2=42$ ) %42'sini açıklanmaktadır. Bu sonuca istinaden *Hipotez 1*, *Hipotez 4* ve *Hipotez 5* desteklenmektedir.

#### 4.3.2. Pozitif Liderliğin İş Motivasyonu, Psikolojik Sahiplik ve Örgütsel Bağlılığa Aracı Etkisine İlişkin Doğrudan ve Toplam Etkileri

Pozitif liderliğin iş motivasyonu üzerindeki doğrudan etkisi ( $b=.134$ ;  $p<.01$ ) ve toplam etkisinin ( $b=.342$ ;  $p<.01$ ) pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Daha sonra araştırmamızın iki aracı değişkeninin bağımsız değişken olan pozitif liderliğin bağımlı değişken olan iş motivasyonuna etkisini saptamak için aracı modellemenin uzantısı olan "paralel çoklu aracı model analizi" uygulanmıştır (Hayes, 2012). Bunun yanında psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın aracı rolünü tespit edilmesi için dolaylı etki ve toplam etki incelenmiştir. Psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın dolaylı ve toplam etkisi Tablo 4'te verilerek pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisindeki ilişkilere yönelik bulgular Şekil 2' de modellenmiştir. Şekilde verilen  $\beta$  katsayıları standardize  $\beta$  katsayılarıdır.

**Tablo 4: Bağımlı Değişkenin Bağımsız Değişken Üzerindeki Doğrudan ve Toplam Etkisi**

Doğrudan Etki	$\beta$	SE	t	P	LLCI	ULCI
PL İM →	.134	.044	3.054	.000	.251	.433
Toplam Etki	$\beta$	SE	t	P	LLCI	ULCI
PL İM →	.342	.046	7.383	.000	.251	.433

**Şekil 2: Bağımsız Değişkenin Aracı ve Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkileri**

Hayes'e (2012) göre aracılık etkinin olup olmadığını saptamak için dolaylı ve toplam etkiye bakılmalıdır. Dolaylı etkinin düşüş göstermesi "kısmi aracılık" olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiye aracı değişkenler olan psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık değişkenleri eklendiğinde bu değişkenlerle bağlantılı olan yolların anlamlı olması gerekmektedir. Buna istinaden pozitif liderlik ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin anlamlı olması ancak ilişkinin gücünde bir azalma meydana gelmesi kısmi aracılık olduğuna işaret etmektedir.

Pozitif liderlik ile iş motivasyonu arasındaki ilişkide psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın paralel aracı değişkenler olarak dolaylı etkilerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Bağımsız değişken pozitif liderliğin aracı değişken psikolojik sahiplik ilişkisi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ( $b = .458$ ;  $p < .01$ ). Pozitif liderliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ( $b = .352$ ;  $p < .01$ ). Şekil 2'de aracı değişkenlerin bağımlı değişken iş motivasyonu üzerindeki etkisine ilişkin bulgular ise psikolojik sahipliğin ( $b = .299$ ;  $p < .01$ ) ve örgütsel bağlılığın ( $b = .338$ ;  $p < .01$ ) etkilerinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, aracı değişkenler psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık için a ve b yollarına ilişkin etkiler elde edilmektedir.

**Tablo 5: Bağımlı Değişkenin Bağımsız Değişken Üzerindeki Dolaylı ve Toplam Etkisi**

	Dolaylı Etkiler			
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI
<b>Psikolojik Sahiplik</b>	.111	.035	.057	.177
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	.097	.031	.051	.148
<b>Toplam</b>	.208	.025	.142	.277

Psikolojik sahipliğin dolaylı etkisi ( $b=.111$ ) ve örgütsel bağlılığın dolaylı etkisi ( $b=.097$ ) bootstrap sonuçları 0 içermediğinden istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuçlara göre, ortaya çıkan kısmi aracılık (Oruç, 2019: 27) ile ilgili olarak pozitif liderliğin iş motivasyonu üzerindeki toplam etkisinin ( $b=.342$ ) .111'lik kısmı psikolojik sahipliğin aracılığı ile; .097'lik kısmı ise örgütsel bağlılığın aracılığı ile açıklanabilmekte, pozitif liderliğin iş motivasyonu üzerindeki direkt etkisi ise .134 ( $p<.01$ ) olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, "Pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisinde psikolojik sahiplik aracı role sahiptir." şeklinde ifade edilen Hipotez 6 ve "Pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisinde örgütsel bağlılık aracı role sahiptir." şeklindeki Hipotez 7 desteklenmektedir.

**Tablo 6: İş Motivasyonunun Statü Değişkeni Karşılaştırılması**

	Çalışma Statüsü	Kişi Sayısı	$\bar{X}$	Std. Hata	t	Anlamlılık (P)
<b>İş Motivasyonu</b>	Akademik Personel	150	3,58	,641	5,219	<b>,000</b>
	İdari Personel	155	3,12	,772	5,052	<b>,000</b>

Tablo 6'da belirtilen sonuca göre, katılımcıların iş motivasyonu açısından çalışma statüsü değişkeninde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.000$ ). Akademik personelin ( $\bar{X} = 4,02$ ) idari personele ( $\bar{X} = 3,61$ ) kıyasla iş motivasyon algıları daha yüksektir. Bu durum, akademisyenlerin kendi işlerini daha önemli bulmaları ve işleriyle gurur duymalarından kaynaklanabilir. Dolayısıyla, akademik personelin iç ve dış motivasyonu idari personele kıyasla daha yüksek olabilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, liderlerin pozitif davranışlarının çalışanların iş motivasyonları üzerindeki etkisini ve bu etkide psikolojik sahiplik ile örgütsel bağlılıklarının paralel aracılık rolünü incelemektedir (Powley ve Piderit, 2008). Yapılan analizlerde, araştırmanın yedi hipotezi test edilmiş ve tüm hipotezlerin kabul edildiği belirlenmiştir. Pozitif liderliğin alt boyutları olan "yönetsel yetkinlik", "yönetsel dönüt-ilgi", "adalet" ve "personel güçlendirme" alt boyutlarının iş motivasyonunun tüm boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahip olduğu bulunmuştur. Yönetsel yetkinlik, liderin bilgisini, mesuliyetini, proaktifliğini ve güvenilirliğini yansıtmaktadır. Lider, yeni yollar çizerek faaliyetleri gerçekleştirmekte, olayları muhakeme etmekte ve yeni beceriler kazandırmaktadır. Bilge liderler, işleri pratik hale getirerek, motivasyonu artırarak ve çalışanları daha iyiye yönlendirerek işlerini kolaylaştırmaktadır (Ekşili ve Alparslan, 2021). Yönetsel dönüt ve ilgi ise liderin pozitiflik stratejilerinden biri olarak yer almaktadır ve olumlu

geribildirimlerle bireylerin ve grupların performansını artırmakta ve güven oluşturabilmektedir. Adalet, liderin çalışanları ekip çalışması ve bağlılık üzerinden motive etmekte ve işleri organize ederek ilişkilerin gelişimini teşvik etmektedir. Ancak, pozitif liderliğin "insani değer-davranış" alt boyutunun dışsal motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda, liderin insani değer-davranışlarının çalışanların içsel motivasyonu ile pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulgulanmıştır. Örgüt liderlerinin pozitif liderlik alt boyutlarını etkin ve verimli bir şekilde davranışlarına yansıtması ve uygulaması çalışanların iş motivasyonlarını arttırmalarına yardımcı olabilir. Dolayısıyla, liderin pozitif yönlü davranışlar sergilemesi olasıdır ve bu durum, liderin pozitif yönleri olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizlerde pozitif liderliğin tüm alt boyutlarının psikolojik sahiplik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dyne ve Pierce'e (2004) göre, çalışanların örgüte karşı sahiplik duygusunun geliştirmesi, onları örgüte karşı bağlılıklarını ve sorumluluk duygularını da geliştirmektedir. Kim ve Beehr (2017) bunun nedenini liderlerin örgüt bireylerine daha fazla güç, sorumluluk, özerklik ve destek sağlayarak yetkinliklerinin artmasına, geleceklerini tayin etmelerine, anlamlılık ve etkililik duygusu içerisinde hareket etmelerine olanak sağlamaları olarak belirtmektedir. Yapılan çalışmalarda (Alok, 2014; Aslan, 2020) pozitif bir liderin çalışanın psikolojik sahipliğini arttırdığı görülmektedir. Dolayısıyla liderlerin pozitif yönlü davranışlarının çalışanların psikolojik sahipliklerini geliştirdiği söylenebilmektedir. Diğer yandan pozitif liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir. Pozitif liderlik alt boyutlarının örgütsel bağlılığın normatif ve devamlılık bağlılık alt boyutlarıyla pozitif ve anlamlı, duygusal bağlılık alt boyutuyla ise negatif yönde ve anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Bayram' a (2005) göre, normatif bağlılığı yüksek çalışanlar minnettarlık duygusuyla hareket etmektedir. Çünkü çalışanlar "liderlerimiz iş gücümüze ihtiyaç duyduğu için bizi işe aldı" veya "liderlerimizle kalmak daha doğrudur" diye düşünmektedir. Öte yandan çalışanlar örgüte harcadıkları zaman ya da çaba nedeniyle, kendilerinden katkı sağladıkları, yatırım yaptıkları düşüncesiyle zorunlu olarak örgütte kalmaları gerektiğini düşünerek devamlılık bağlılığı geliştirmektedir. Buna istinaden çalışanların pozitif liderlik algıları normatif ve devamlılık bağlılıklarını arttırabilmektedir. Bireyin örgütte kendi arzularıyla kalma isteği olan duygusal bağlılık değişkenlerin alt boyutlarıyla negatif yönlü ilişkilere sahiptir. Bu durumda çalışanların kendi özel sebepleri ve zorunluluklara bağlı olarak örgütte kalmayı sürdürdükleri söylenebilmektedir. Dolayısıyla liderin çalışanların duygusal bağlılıklarını arttıracak faktörler üzerinde durması faydalı olabilmektedir. Örneğin etik bir liderin önceliği örgüt menfaatleridir. Böylece davranışları fedakâr motivasyon yönündedir. Liderin özenli ve düşünceli davranışları çalışanların liderin örgüt adına hareket ettiği algısını arttıracak böylece örgütün çalışanları desteklediği inancını güçlendirecektir (Duan vd., 2010). Bu durum çalışanları kendi isteğiyle örgütte kalmaya sevk edebilecektir.

Yapılan analizlerde pozitif liderliğin iş motivasyonuna etkisinde psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılığın kısmi aracı rolü tespit edilmiştir. Yerli ve yabancı literatürde yapılan benzer çalışmalarda pozitif liderlerin örgüt çıktılarında etkisinde psikolojik sahiplik (Ghafoor vd., 2011; Kim ve Beehr, 2017) ve örgütsel bağlılığın (Gul vd., 2012; Sökmen vd., 2019) aracı rolünün olduğunu tespit etmesi araştırmanın bu bulgularını desteklemektedir. Dolayısıyla liderin çalışanların psikolojik bağlılıkları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde durması aynı zamanda iş motivasyonlarını arttırabilmektedir. Ayrıca liderin pozitif yönlü davranışları çalışanların ait olma duygularını geliştirebilmekte, güven ve memnuniyet sağlayabilmektedir. Böylece çalışanlar örgütün bir parçası olarak hissedebilmekte ve örgütle olan kimliklerini özdeşleştirebilmektedir.

Gerek lider gerekse çalışanlarda sorumluluk duygusu artabilmekte ve motivasyonları da bu yönde gelişebilmektedir.

• *Araştırma bulgularına istinaden lider ve yöneticilere öneriler;*

Liderin pozitif liderlik stratejileri daha etkin bir şekilde kullanması, çalışanların motivasyonları üzerinde daha etkili olabilmektedir. Bu motivasyonel etki örgütü hedeflerine bir adım daha yaklaştırabilmektedir. Bu bağlamda örgüt ve liderlere liderlik kapasitesini artırarak çalışanların motivasyonlarını arttırmaları önerilmektedir. Ayrıca çalışanları sorumluluk almaya sevk ederek ve örgütle özdeşleşmelerini sağlayarak çalışanların kendilerini örgüte adanmalarının önü açılmalıdır. Örgüte adanma çalışanın grupla hareket etmesiyle ve grupla karşılıklı yatırım yapmasıyla gerçekleşebilmektedir. Çalışanların çoğu ailevi nedenler, sağlık sorunları, emeklilik ve farklı bir kurum bulamama gibi zaruri nedenlerden ya da örgüt yükümlülüklerine istinaden bağlılığını devam ettirmektedir. Örgüt yönetiminin ve liderin örgütü çalışanlarına daha cazip kılacak faaliyetlerde bulunması önerilmektedir. Ayrıca çalışanlar sahiplik duygularını işe ve örgüte karşı geliştirebildiklerinden yapılacak faaliyetlerde bazen kontrolü çalışana bırakmak faydalı görülmektedir. Zira bir işte kontrol etme becerisine sahip ve çevreyi gözleyebilen çalışanın hedef üzerinde etkililiği artmaktadır. Ayrıca çalışanlara bir hedefi gerçekleştirmede sorumluluk üstlendirilmesi örgütün geleceğini etkileyebilme düşüncesine yol açacaktır. Böylece çalışanın sahiplik duygusu gelişebilecektir. Diğer yandan çalışanların bir grup, departman veya işte çalışmaya sevk edilmesi örgütle özdeşimini arttırabilen unsurlar olarak görülmektedir. Buna ilaveten çalışanların aidiyet duygusunun geliştirilip sahiplik duygularının güçlendirilmesi için liderin çalışanları beceri ve kapasiteleri ölçüsünde bir hedefe ve göreve yönlendirmesi önerilmektedir. Çalışanların üstlendikleri görevin sorumluluklarına istinaden hesap verebilirliğin çalışana bırakılması gerekir ki bu durum çalışanın işi daha çok sahiplenmesini sağlayacaktır. Ayrıca liderin içsel ve dışsal motivasyon araçlarını etkin ve verimli yönetmesi önerilmektedir. Nitekim yalnızca maaş ödemesinin yapılması bir çalışanın motivasyonunu sağlaması ve örgütte tutulması için yeterli görülmemektedir. Örgüt hedefleriyle birlikte çalışanların kişisel hedefleri (kariyer, tanınma, sosyal ilişkiler gibi) göz ardı edilmemelidir. Örgüt hedeflerinin ve çalışan hedeflerinin uyumlaştırılması, inisiyatiflerin sunulması, umutların güçlendirmesi, risk gözetiminin sağlanması, kararlara katılımının sağlanması, görüş ve önerilerinin dikkate alınması önerilmektedir. Motivasyon teorilerinde de öne sürülen ödüllendirme ve cezalandırmanın yanında iş ortamının, örgüt politikalarının, örgüt içi ilişkilerin, iş güvenliğinin iyileştirilmesi çalışan motivasyonunu etkileyen önemli unsurlardır. Örgütün ve liderin vizyonunun açık bir şekilde ortaya konulması bir diğer önemli unsurdur. Nitekim pozitif liderler benimsediği vizyon doğrultusunda davranışlarda bulunmakta ve çalışanları yönlendirebilmektedir. Liderlerin bu unsurları göz önüne alması çalışanların motivasyonlarını önemli ölçüde etkileyebilecektir.

• *Gelecek Araştırmalara Öneriler;*

Araştırma sonuçları, çalışanların pozitif liderlik algılarının artmasıyla iş motivasyonlarının yükseldiğini ve bu algıların psikolojik sahiplik ve örgütsel bağlılık duygularını güçlendirmesinin iş motivasyonlarını artırabileceğini ortaya koymaktadır. Çalışma, liderlerin örgüt hedeflerine yönelik strateji ve politikalarında, çalışanlar üzerindeki motivasyonel etkilerinde ve vizyon oluşturmasında rehberlik yapabileceğini ve alana ampirik katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, mevcut değişkenlerin literatürünü zenginleştirmenin yanı sıra psikolojik sahiplik ile örgütsel bağlılığın rolleri bağlamında da katkılar sunması beklenmektedir. Pozitif liderlik bütüncül bir perspektifle ele alınarak incelenmesinin, gelecek araştırmalara da katkı

sağlayabileceği düşünülmektedir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda, pozitif liderlik tarzlarının ayrı ayrı ele alınarak incelenmesinin faydalı olabileceği öngörülmektedir. Verilerin yalnızca bir kamu sektöründe ve üniversite bazında toplandığı dikkate alındığında, gelecekte farklı kamu ve özel sektör kuruluşlarından verilerin toplanarak değişkenlerin incelenmesinin önemli olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, gelecek araştırmalarda vakıf üniversiteleri ve özel sektör işletmelerinden veri toplanması tavsiye edilmektedir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin sınırlı olduğu, örneklem, ölççekler, uygulanan analiz ve zaman açısından belirli kısıtları bulunmaktadır.

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulu'nun 13/03/2023 tarih ve E.3596 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

### Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

---

## KAYNAKÇA

- Akbaba, S. & Aktaş, A. (2005). İçsel motivasyonun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(21), 19-42.
- Alok, K. (2014). Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4), 266–285. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2012-0080>
- Aslan, H. (2020). Hizmetkâr liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 196-212. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1403>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1298-2>



- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*, 52(2), 130-139. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121. <https://www.jstor.org/stable/40862298>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology press.
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*, 12(1), 73–87. <https://doi.org/10.1177/105960118701200106>
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Cameron, K. (2012). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cameron, K., & L. Wooten. (2009). *Leading positively—strategies for extraordinary performance—at-a-glance*. Centre for positive organizational scholarship. Stephan M. Ross: School of Business, The Regents of the University of Michigan.
- Cameron, K., & McNaughtan, J. (2014). Positive organizational change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(4), 445-462. <https://doi.org/10.1177/0021886314549922>
- Çelik, S., Dedeoğlu, B. B., & İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-64.
- Cherkowski, S., Kutsyuruba, B., & Walker, K. (2020). Positive leadership: Animating purpose, presence, passion and play for flourishing in schools. *Journal of Educational Administration*, 58(4), 401-415. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2019-0076>
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Duan, J., Lam, W., Chen, Z., & Zhong, J. A. (2010). Leadership justice, negative organizational behaviors, and the mediating effect of affective commitment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(9), 1287-1296. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

- Dyne, V. L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 439-459. <https://doi.org/10.1002/job.249>
- Ekşili, N. & Alparslan, A. M. (2021). Hizmet sektöründe Pozitif Liderlik Ölçeği geliştirme çalışması. *Journal Of Organizational Behavior Review*, 3(1), 88-112.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 382-388. <https://www.jstor.org/stable/3150980>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 835-862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Gagne, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2-3), 219-241. <https://doi.org/10.5334/pb-48-2-3-219>
- Gauthier, H. (2015). A multi-dimensional model for positive leadership. *Strategic Leadership Review*, 5(1), 6-16.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 27 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, T. (2011). Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal Of Business Management*, 5(17), 7391-7403. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.126>
- Gul, S., Ahmad, B., Rehman, S. U., Shabir, N., & Razzaq, N. (2012). Leadership styles, turnover intentions and the mediating role of organizational commitment. *In Information and Knowledge Management*, 2(7), 44-51.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hayes, A. F. (2012). Process: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İbrahim, W. S. & Türker, D. (2015). *The effect of the compensation system on the level of employees motivation: The role of the moderate variables in the effect relationships between compensation system and the level of employees motivation*. (Master Thesis.)
- Işık, M. & Uçar, Z. (2019). İş tatmini psikolojik sahiplenme ilişkisinde lider üye etkileşiminin düzenleyicilik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1119-1145. <https://doi.org/10.16953/deusobil.506797>
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2015). Individual psychological ownership: Concepts, evidence, and implications for research in marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139.
- Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, 10(1), 26-51. <https://doi.org/10.3926/ic.476>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 466-478. <https://doi.org/10.1177/1548051817702078>
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. *Academy Of Management Review*, 12(4), 648–657. <https://doi.org/10.2307/258070>
- Lapointe, E., & Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal Of Business Ethics*, 148(1), 99-115. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3002-9>
- Lee, J. (2004). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(8), 655-672. <https://doi.org/10.1108/01437730510633728>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- Long, R. J. (1978). The relative effects of share ownership vs. control on job attitudes in an employee-owned company. *Human Relations*, 31(9), 753–763.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. McGraw Hill International Editions.
- Malinga, K. S., Stander, M., & Nell, W. (2019). Positive leadership: Moving towards an integrated definition and interventions. *Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions*, 201–228. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20583-6\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20583-6_9)
- Manzoor, Q. A. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management And Strategy*, 3(1), 36-44. <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.904>

- McIntyre, N., Srivastava, A., & Fuller, J. A. (2009). The relationship of locus of control and motives with psychological ownership in organizations. *Journal Of Managerial Issues*, 21(3) 383-401. <https://www.jstor.org/stable/40604656>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(6), 439-447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Oran, F. Ç., Güler, S. B., & Bilir, P. (2016). İş motivasyonun örgütsel bağlılığa olan etkinin incelenmesi: Sultangazi/istanbul ilköğretim okullarında bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 236-252.
- Oruç, E. (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Özdemir, S., & Erdem, R. (2016). Sosyal medyanın örgüt içi iletişimdeki rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 247-270.
- Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group & Organization Management*, 29(5), 588-613. <https://doi.org/10.1177/1059601103254270>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy Of Management Review*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A., & Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy Of Management Review*, 16(1), 121-144. <https://doi.org/10.2307/258609>
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover, among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Powley, E. H., & Cameron, K. S. (2006). Organizational healing: Lived virtuousness amidst organizational crisis. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 3(1-2), 13-33 <https://doi.org/10.1080/14766080609518609>
- Powley, E. H., & Piderit, S. K. (2008). Tending wounds. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1), 134-149. <https://doi.org/10.1177/0021886308314842>
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>

- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35. <https://doi.org/10.1108/01437730010310712>
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). The diagonal model of job satisfaction and motivation: Extracted from the logical comparison of content and process theories. *International Journal Of Higher Education*, 6(3), 209-230. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n3p209>
- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal Of Applied Environmental And Biological Sciences*, 6(58), 139-143.
- Sinek, S. (2009). *Start with why: How great leaders inspire everyone to take action*. Penguin Group.
- Sökmen, A., Kenek, G., & Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1568-1582. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.09.1184>
- Stander, M. W., & Coxen, L. (2017). A review of the relationship between positive leadership styles and psychological ownership. *Theoretical Orientations and Practical Applications of Psychological Ownership*, 37–60. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-70247-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-70247-6_3)
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 31, 820-824. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay dergisi*, (88), 87-108.
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Ülker, E. F. (2023). Liderliğin negatif yönü: Karanlık liderlik. *Sosyal, İnsan Ve İdari Bilimlerde Öncü Ve Çağdaş Çalışmalar*, 441–474.
- Ullman, J. B., & Bentler, P. M. (2012). *Structural equation modeling*. Handbook of Psychology.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235-256. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1135>
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2015). Leadership styles and organizational commitment: Literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Zaccaro, S. J., Hildebrand, K., & Nelson, J. (2008). *Leadership processes and work motivation*. In R. Kanfer, G. Chen, R. D. Pritchard (ed.), *Work motivation: Past, present and future*. Lawrence Erlbaum Associates.



*Araştırma Makalesi / Research Article*

## The Cultural Roots of Gender Bias and Horizontal Hostility in the Workplace

Özge Yanıkoglu<sup>1</sup>

### Abstract

A healthy workplace is an environment where everyone can work peacefully with both sexes, regardless of their roles as leaders, subordinates, or colleagues. Unfortunately, achieving this ideal remains elusive, and the situation is more challenging for women, due to their underrepresentation in many industries. Studies have revealed that especially women in management positions are subject to biased evaluations by their subordinates, colleagues, and managers. A deep understanding of the cultural underpinnings is essential to fully grasp the existence, prevalence and influence of gender bias in the workplace. Thus, this study aims to impartially investigate the cultural factors that may shape employees' preferences for the gender of their managers, alongside exploring potential biases towards managerial gender from a cultural standpoint. To achieve the research goals, an open-ended survey was administered to 302 professionals in Istanbul. The results indicate a prevalent bias against female managers by individuals of both genders. Moreover, the study uncovers that women are prone to harboring more prejudiced views towards their female peers and superiors. These insights are analyzed through a cultural lens, and recommendations for management are proposed.

**Keywords:** *Gender in Management, Gender Bias, Horizontal Hostility, Stereotypical Sex Roles.*

## İşyerindeki Cinsiyet Önyargısının ve Yatay Düşmanlığın Kültürel Kökleri

### Öz

Sağlıklı bir iş yeri, üst, ast veya aynı seviyedeki iş arkadaşları fark etmeksizin herkesin her iki cinsiyetle de barış içinde çalışabildiği bir ortam olduğu sürece mümkündür. Ne yazık ki, bu idealin gerçekleşmesi zordur ve durum, pek çok sektörde temsil edilmemeleri nedeniyle kadınlar için daha da zorlayıcıdır. Birçok araştırma, özellikle yönetim pozisyonundaki kadınların astları tarafından önyargılı değerlendirmelere maruz kaldığını ortaya koymuştur. Kültürel bağlamı anlamak, iş yerindeki cinsiyet önyargısının varlığını, yaygınlığını ve etkisini tam olarak kavrayabilmek için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, bu çalışma, çalışanların yönetici cinsiyet tercihlerini şekillendirebilecek kültürel faktörleri tarafsız bir şekilde incelemeyi ve yönetici cinsiyetine yönelik olası önyargıları kültürel bir bakış açısıyla araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma hedeflerine ulaşmak için, İstanbul'da 302 profesyonele açık uçlu bir anket uygulanmıştır. Sonuçlar, her iki cinsiyetten bireyler arasında kadın yöneticilere karşı yaygın bir önyargının olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışma kadınların kendi cinsiyetlerinden meslektaşlarına ve üstlerine daha önyargılı yaklaşımlar sergileme eğiliminde olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu içgörüler, kültürel bir lensle analiz edilmiş ve yönetim için öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** *Yönetimde Cinsiyet, Cinsiyet Önyargısı, Yatay Düşmanlık, Kalıplaşmış Cinsiyet Roller.*

<sup>1</sup> Assistant Prof., Özyegin University, Faculty of Aeronautics and Astronautics, [ozge.peksatici@ozyegin.edu.tr](mailto:ozge.peksatici@ozyegin.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-9277-6268>

**Atıf/Cite as:** Yanıkoglu, Ö. (2024). The cultural roots of gender bias and horizontal hostility in the workplace. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (2), 341-362.

## INTRODUCTION

In the realm of social sciences, literature indicated that women are often less preferred colleagues, subordinates, and, most critically, managers compared to their male counterparts (Huang, 2016; Riffkin, 2014). In addition, studies have shown that both men and women tend to evaluate female managers more negatively than male managers (Jones & Palmer, 2011; Mizrahi, 2004). This gender bias against women has been attributed to stereotypical sex roles—unconscious mental associations based on gender that emerge from cultural, traditional, normative, and experiential contexts (International Labour Organization [ILO], 2017). Society's pervasive gender stereotypes dictate expected behaviors, speech, and attire according to one's assigned sex and these expectations extend into the workplace (Levesque, 2011). This often leads to job segregation, with men predominately in high-ranking positions, while women are more likely to be found in roles that are lower in status and pay (Abadi et al., 2020; Mizrahi, 2004). Consequently, individuals are expected to conform to the stereotypical gender roles associated with their positions (Levesque, 2011). For instance, managerial positions that require significant authority and responsibility have often been associated with men rather than women (Ragins & Sundstrom, 1989). Therefore, when a woman attains a position traditionally held by men or associated with masculine traits, she is often perceived as less successful, given the misalignment between her gender's characteristics and the role's perceived requirements.

Despite progress in various fields, women continue to be underrepresented in executive roles across numerous industries. According to UNESCO (2021), women executives remain a minority, with a 2018 report indicating that only 10% of 5,700 chief executive and financial officers were women (Desilver, 2018). Common expectations suggest that individuals within a minority group might naturally offer mutual support. However, the dynamics among women in the professional realm often reflect a different reality. Historical research has consistently demonstrated a tendency among women to exhibit bias against their female peers (Tanenbaum, 2002), with instances of active undermining and sabotage not uncommon (Heim & Murphy, 2003). Additionally, studies have identified a pattern where women are more inclined to engage in workplace bullying against other women than their male counterparts are (Crothers et al., 2009; Namie, 2021).

Enhancing our comprehension of gender bias is crucial, given its potential adverse effects on women's psychological well-being, performance, and the broader impact on the organizations (Jones et al., 2016). While existing research on gender bias predominantly centers around Western contexts, there's a call for studies on gender bias across diverse cultures (Diehl et al., 2020). Notably, a recent study explored the obstacles encountered by women managers and leaders in Middle Eastern countries, albeit without a specific emphasis on gender bias (Abadi et al., 2020). The study however did not include Turkey, which is partly located in Europe and the Middle East. Turkey is a unique culture combining modern western and traditional Islamic cultures (Kabasakal & Bodur, 2007). In Turkey, although the legal rights of women are sufficient compared to other Islamic countries, labor force participation rates of women are lower than those in Western countries. The societal perceptions of gender roles and gender bias are both influenced and perpetuated by a culture's traditions, norms, and values. Therefore, understanding the cultural context is vital to truly explore and interpret the relevance of workplace gender bias in Turkey, where traditional and cultural beliefs and norms are prevalent.

World Bank statistics reveal that in 2023, the labor force participation rate stood at 35.3 percent for females, compared to 71.6 percent for males. Furthermore, in 2022, women



accounted for only 19.6 percent of senior and middle management positions in Turkey (World Bank, 2023).

Previous research in Turkey has predominantly explored the barriers preventing women from entering the workforce (Tokageder, 2014). While there are studies addressing the "glass ceiling" – invisible barriers hindering women from ascending to top organizational roles – they often overlook an in-depth analysis of gender bias (Aydın & Çam, 2016). Moreover, there's a notable absence of studies examining workplace gender bias from a cultural perspective. Additionally, theoretical examinations of gender bias within the Turkish context are missing, particularly discussions on how women might unknowingly perpetuate biases against their own gender.

In order to contribute to the existing literature, the study first aims to analyse the theoretical perspectives on gender bias, with a particular focus on managerial positions. It then aims to uncover the factors that influence employees' preferences for the gender of their managers, along with their beliefs, opinions, and biases concerning managerial gender, all through the lens of Turkish culture. Furthermore, this research intends to delve into how women may unknowingly perpetuate gender biases that ultimately work against them. Through this multifaceted approach, the study seeks to offer both theoretical insights and practical implications for the realm of workplace diversity, equity, and inclusion.

## 1. THEORETICAL BACKGROUND

Various concepts are deeply intertwined with gender bias in the workplace. Among the most common metaphors used are the "glass ceiling," "glass cliff," and "glass walls." These metaphors collectively describe the structural and systemic barriers that women face due to gender bias, which prevents them from achieving equal access to career opportunities and advancements compared to their male counterparts. The term "glass ceiling" refers to invisible barriers that prevent women from ascending to the top roles in organizations (Loden, 1985). Alongside this, the concept of the "glass cliff" describes situations where women are promoted to leadership roles during periods of turmoil or economic downturn, placing them in positions where the risk of failure is heightened and success is particularly challenging (Ryan & Haslam, 2005). Similarly, the literature has identified "glass walls" as lateral barriers that further restrict women's career advancement, limiting their movement across different sectors or roles within an organization (Wellington et al., 2003).

Various theoretical frameworks have been employed to discuss the subtle and embedded mechanisms that foster gender bias in the workplace (Seo et al., 2017). Among these, social identity theory suggests that individuals naturally attribute positive characteristics to those sharing their social identity (e.g., same gender) while ascribing negative characteristics to those who do not (e.g., opposite gender) (Tolbert et al., 1999). Similarly, similarity attraction theory posits that people are naturally drawn to and more positively evaluate others who resemble them in certain ways (Byrne, 1971). Furthermore, threat-rigidity theory argues that individuals or groups tend to behave rigidly - not open to learning, not attempting to adapt but relying upon prior assumptions - when they face a threatening situation. For instance, an increase in the number of female managers might be perceived as a threat by those who adhere to stereotypical gender roles. This perceived threat could then lead them to rely on gender stereotypes when evaluating women in managerial positions (Netchaeva et al., 2015).



Furthermore, expectation states theory suggests that societal assumptions and beliefs about a group's capability influence perceptions of individual competence. This theory posits that individuals often assume those with higher status, in this case, men in the workplace, to possess greater competence than their counterparts (Wagner & Berger, 1997). Consequently, men are typically perceived as more competent than women due to their historically higher social status in professional settings (Ridgeway, 2001). Contrarily, women are subject to more rigorous evaluations of their capabilities compared to their male colleagues, reflecting a bias in how competence is assessed across genders (Foschi, 2009; Weyer, 2007). Gender bias in the workplace can further be understood through the lens of role incongruity theory. This theory posits that individuals are more favorably evaluated when their characteristics match the expected roles of their group. According to this perspective, prejudice and bias against female leaders stem from a mismatch between the traits commonly stereotyped as feminine and those traditionally linked to leadership roles. This discrepancy leads to a perception that women are less suited for leadership, fueling gender bias (Eagly & Karau, 2002).

Furthermore, according to implicit leadership theory, employees hold implicit expectations and assumptions about the attributes, traits, and behaviors that define an effective leader (Avolio et al., 2003; Eden & Leviathan, 1975). These expectations are considered implicit because they are not explicitly expressed. Such assumptions or leader prototypes often stem from gender stereotypes, shaping how individuals perceive and react to leaders.

Studies have pointed out that expected effective managerial characteristics are culturally embedded (Bierema, 2016; Diehl & Dzubinski, 2016). These perceptions often correlate with a country's level of gender egalitarianism, defined as the degree to which a society minimizes differences in gender roles and discrimination (House et al., 2004). Gender egalitarianism embodies the principle that all human beings, regardless of sex, should have equal rights, responsibilities, and opportunities. In countries with high levels of gender egalitarianism, there tends to be reduced bias against female leaders, alongside a greater inclusion of women in the workforce and in leadership or decision-making positions (Paris et al., 2009). Conversely, societies with low egalitarian values exhibit a pronounced gender role gap and discrimination, where traditional male attributes are more closely associated with successful leadership. In such cultures, given that roles like caregiving, emotional expression, empathy, compassion, and nurturance are traditionally attributed to women, leaders exhibiting these traits are often undervalued. Similarly, women in patriarchal or more conservative cultures experience more significant struggles and explicit gender bias (Basford et al., 2014).

The phenomenon of tokenism theory can also account for the negative evaluation of women leaders. Tokenism refers to a symbolic effort exerted to give the appearance of workplace inclusivity by hiring people from underrepresented or minority groups (Kanter, 1993). Accordingly, women are hired for powerful positions solely based on their gender rather than their actual qualifications, competencies, and abilities (Frankforter, 1996; Mooney, 2005). As "tokens," women's uniqueness in these roles makes them stand out more, heightening their visibility (Taylor et al., 1978). This visibility subjects them to increased scrutiny and performance pressure. Consequently, they often find themselves trapped in the role expected of them due to their token status. As a result, token women are likely to be evaluated less favorably than their male counterparts in similar token positions.

Ironically, it appears that women often exhibit more bias against their same-gender colleagues and managers (Bearman & Marielle, 2014). Research indicates that women have a

tendency to prefer male managers to female ones (Tanenbaum, 2002). This phenomenon is partially explained by system justification theory, which suggests that members of low-status groups (such as those identified by race, gender, or sexual orientation) may internalize feelings of inferiority. They unconsciously reinforce the dominant social system by showing favoritism for other outgroups at the expense of their own group interests (Jost et al., 2002). This especially happens when the system is inescapable and when people feel a deep dependence on the system (Kay & Friesen, 2011).

In addition, research indicates that women managers often display more discriminatory, severe, and negative behavior towards their female colleagues within organizations (Ellemers et al., 2004; Heim & Murphy, 2003). It's also been found that 71% of women reported experiencing bullying by their female peers (Crothers et al., 2009). A more recent study highlighted that women are twice as likely to bully other women compared to men (Namie, 2021). This type of disrespectful or bullying behaviour among women in the organizations is defined as horizontal hostility (Kennedy, 1970; Loya et al., 2006). Oppression theory posits that members of an oppressed, powerless, or marginalized group (e.g., women) may direct their frustrations towards one another instead of uniting against the systemic forces of oppression, such as patriarchal structures (Mooney, 2005). This acceptance of oppressive forces as normal leads to the unconscious displacement of aggression towards peers at the same hierarchical level (Roberts, 1983). Characteristics of the workplace, such as job segregation by gender and limited promotion opportunities for women, may further exacerbate the hostile interactions among women in the workplace (Mizrahi, 2004).

Dominant women in higher positions often engage in oppressive behaviors towards their female counterparts in more vulnerable roles (Rooddehghan et al., 2015). This dynamic is encapsulated in the queen bee phenomenon, where female executives distance themselves from other women upon attaining senior roles and actively hinder their progress within the organization (Johnson & Mathur-Helm, 2011; Kanter, 1993). In settings where senior positions are limited and competition is intense, female executives and senior managers might worry about being outperformed by their female colleagues. Consequently, they may engage in behaviors that undermine and sabotage other women to secure their own advancement (Johnson & Mathur-Helm, 2011; Litwin & Hallstein, 2007; Tanenbaum, 2002; Thomas, 2001).

However, some studies have found different results, suggesting that changes in organizational dynamics and leadership demographics might influence traditional perceptions of gender roles in management. Stoker et al. (2012) examined whether an employee's gender, their manager's gender, and the gender ratio of management within an organization influence preferences for feminine characteristics and female leaders. The findings confirmed that while the general stereotype of a manager remains masculine, female employees, those with female managers, and those in organizations with a higher proportion of female managers show a stronger preference for feminine traits and female leaders.

Considering the literature discussed above, it becomes clear that gender bias can significantly impede women's career progression, adversely affecting their success and overall well-being. In response to this issue, there is an intention to carry out an investigation into the factors that influence employees' preferences regarding the gender of their managers. This includes examining their thoughts, opinions, and biases towards managers' gender from the cultural perspective of Turkey, thereby contributing to the existing academic discourse.

## 2. METHODOLOGY AND CHARACTERISTICS OF SAMPLE

Our study utilized a stratified random sampling method to select participants from diverse industries in Istanbul, Turkey, including the service sector. Participants were chosen across various roles, ensuring representation from junior staff to senior management, to capture a broad spectrum of perspectives on gender dynamics in management. Strict inclusion criteria were applied, requiring all participants to be currently employed with a minimum of three years of experience in their field, enhancing the relevance and depth of the collected data. From September 10, 2021, to October 10, 2021, an open-ended questionnaire was distributed via LinkedIn to a final sample of 302 employees. Ethical approval for this study was secured from the Ethics Committee of Özyeğin University, as evidenced by the decision numbered 2022/10 dated June 30, 2022. Sample questions included in the questionnaire are:

- Would you prefer working under a male or female manager, and can you elaborate on your reasons?
- Do you experience different challenges with female managers compared to male managers, or are the issues you face generally similar?

Participants were encouraged to provide detailed responses. A thematic content analysis was performed on the responses collected, identifying specific words and phrases that carried similar meanings to uncover overarching themes (Boyatzis, 1998). This analysis went beyond merely quantifying phrases and words; it also delved into the explicit and implicit meanings present in the data (Guest et al., 2012). The analysis was facilitated by the use of MAXQDA, a qualitative data analysis software program.

As the first step of thematic analysis, an in-depth overview of all the collected data was conducted, and initial notes were taken. Main points and common meanings that recurred throughout the data in relation to the research question were then identified and labelled to describe their content. Subsequently, several codes were brought into common themes. As the final step, each theme was named and defined (Braun & Clarke, 2006).

The sample involves 158 female and 144 male employees with different titles and from various industries such as finance, banking, aviation, academia, and information technology. In terms of age, most of the participants are between 26-35 years old. The age distribution of the sample can be found in Table 1.

**Table 1: Age Distribution of the Participants**

Age Interval	%
18-25	17%
26-35	59%
36-45	21%
46-55	3%
56-65	1%

### 3. ANALYSIS OF THE RESULTS

A significant portion of the respondents (60.6%) reported that the gender of the manager is irrelevant to them. Among the others, 30.1% expressed a preference for working under male managers, while only 9.3% showed a preference for female managers. When analyzing responses by gender, 39.2% of female respondents indicated a preference for male managers, compared to 5.7% who preferred female managers. Furthermore, 20.8% of male respondents expressed a desire to work with male managers, whereas 12.5% favored female managers (Table 2).

**Table 2: Gender-Based Manager Preference Distribution of the Participants**

Respondents Gender	Manager Gender Preference		
	Female	Male	Doesn't matter
Female	5.7% (9)	39.2% (62)	55.1% (87)
Male	12.5% (18)	20.8% (30)	66.7% (96)

When participants were inquired about their reasons for preferring a manager of a certain gender, some emphasized the positive attributes of their preferred gender, while others pointed out the negative aspects of the opposite gender.

When the participants are asked about the reasons for the manager's gender preferences, some have highlighted the positive sides of their preferred gender, whereas some have highlighted the negative sides of the other (not preferred) gender.

#### 3.1. Female Employees Preferring Male Managers

The responses indicate that women's preference for male managers stems from perceived hostility from female managers, perceived lack of emotional control in female managers, communication challenges experienced with female managers, and perceptions of women's deficiencies in work-related capabilities. Generally, the emphasis is more on the negative traits attributed to female managers than on the positive aspects of male managers.

##### 3.1.1. Perceived Hostility from Women Managers

Among female employees who prefer male managers, various reasons were cited for their choice. Eight respondents noted that female managers are more likely to harass and insult their female subordinates. Eleven respondents reported preferring male managers because they perceived female managers as imposing their egos on other women. Nine mentioned jealousy from female managers towards other women, while four stated that female managers often try to prove their superiority over other female employees. Additionally, another four respondents observed that female managers exhibit greater ambition and competitive behavior towards other women. Three labeled female managers as more arrogant than their male counterparts. Furthermore, seven participants highlighted that conflicts are more common among women, and six noted that male managers tend to be more understanding towards their subordinates. Five respondents mentioned that working with male managers is less stressful, and nine pointed out that male managers are generally more helpful, supportive, respectful, and understanding towards women employees.

### **3.1.2. Perceived Emotional Control Challenges in Women Managers**

Eight female participants highlighted the emotional nature of female managers as a negative trait. Additionally, five participants described women managers as capricious, two perceived them as less objective, and five noted that they struggle to manage their emotions and reactions during stressful situations. Two participants pointed out that personal problems can adversely affect the performance of women managers, and another two mentioned that they are easily offended or upset by comments. Furthermore, four respondents expressed that female managers are more prone to take things personally.

### **3.1.3. Perceived Communication Challenges with Women Managers**

Ten female participants noted that communication is more straightforward with male managers, expressing that they can freely share their thoughts and opinions with them. In contrast, they reported that misunderstandings are more likely to occur with female managers. Thirteen participants mentioned that working with male managers is easier and more comfortable. Additionally, six participants highlighted that male managers are easy to understand, clear, and straightforward, whereas they perceive female managers as more complicated.

### **3.1.4. Perceived Lack of Competence in Women Managers**

Seven participants reported finding male managers more work-oriented. Six participants noted that male managers tend to be more practical compared to female managers, and five participants observed that male managers are more result-oriented. Additionally, five female participants expressed that they perceive male managers as more professional and rational than female managers.

## **3.2. Male Participants Preferring Male Managers**

Based on the responses from male employees who prefer to work with male managers, it appears that their preference stems from perceived shortcomings in women's work-related capabilities, communication challenges experienced with female managers, the egoistic attitudes of female managers, and a perceived lack of emotional control among female managers. Overall, the negative traits attributed to female managers are emphasized more than the positive attributes of male managers.

### **3.2.1. Perceived Communication Challenges with Women Managers**

Thirteen participants reported that communicating with male managers is easier. Additionally, two noted that female managers tend to create a more stressful working environment. Three participants mentioned that male managers are more peaceful and present fewer problems.

### **3.2.2. Perceived Emotional Control Challenges in Women Managers**

Similarly to female participants, four male respondents stated that women managers are more emotional and less rational. Additionally, three mentioned that male managers are more predictable, while they find the reactions and behaviors of female managers to be unpredictable. Four participants noted that female managers tend to transmit more stress to employees, and two described them as capricious. Two respondents highlighted that the performance of male managers is less likely to be influenced by their personal problems.

### **3.2.3. Perceived Lack of Competence in Women Managers**

Among male participants who prefer to work with male managers, eleven mentioned that male managers are more practical and solution-oriented compared to female managers. Additionally, two participants noted that male managers tend to be more analytical.

### **3.2.4. Perceived High Ego in Women Managers**

Additionally, four participants emphasized that women managers exhibit higher egos compared to male managers. Two respondents stated that women managers tend to dominate and oppress other women.

## **3.3. Female Participants Preferring Female Managers**

Based on the responses from female employees who prefer to work with female managers, it is evident that they favor female managers due to their perceived superior soft skills and stronger work-related capabilities compared to male managers.

### **3.3.1. Perceived Enhanced Soft Skills**

Among the female participants who prefer to work with female managers, five emphasized that women managers are more empathetic than male managers, and they find communication with female managers to be more effective.

### **3.3.2. Perceived Superior Work-Related Capabilities**

Nine female participants highlighted the work-related capabilities of women managers, noting that they tend to be more detailed-oriented, possess a multidimensional perspective, and are well-organized.

## **3.4. Male Participants Preferring Female Managers**

Based on the responses from male employees who prefer to work with female managers, it is evident that they favor female managers due to their superior soft skills and stronger work-related capabilities compared to male managers.

### **3.4.1. Perceived Enhanced Soft Skills**

Ten male participants mentioned the soft skills of female managers, highlighting that they are more empathetic and fairer compared to their male counterparts. Additionally, two participants noted that communication is more effective with female managers.

### **3.4.2. Perceived Superior Work-Related Capabilities**

Nine male participants have highlighted the work-related capabilities of women managers, such as being more orderly, more detailed, more disciplined, and having a multidimensional perspective. The summary of findings is available in Appendix 1.

## **4. DISCUSSION OF FINDINGS**

Overall, more than half of the participants expressed no preference regarding the gender of their managers, which could be interpreted as a positive indication of gender neutrality in the workplace. However, it's possible that some participants were reluctant to disclose their true preferences for fear of being labeled as sexist. This is particularly relevant given recent initiatives to increase the number of women in managerial positions and the growing emphasis on gender

equality within organizations. Consequently, people may be hesitant to openly share their views on gender-related issues.

Moreover, a lack of expressed preference does not necessarily mean the absence of subtle gender biases. Research has shown that "unspoken or subtle bias" is widespread, with both women and men harboring covert biases and engaging in discrimination against women in subtle and indirect ways (Torino, 2017). According to the implicit leadership theory, individuals harbor implicit expectations and assumptions about the traits and characteristics that define an effective manager (Avolio et al., 2003; Eden & Leviathan, 1975), which may still subtly influence their perceptions and interactions in the workplace.

Of the participants, 29.5% expressed a preference for male managers, while only 9.2% preferred female managers. Notably, the issue of a manager's gender appears to be more significant for female employees, with 39.2% indicating a preference for male managers. The similarity attraction theory helps to understand why men might favor male managers, as it suggests that individuals are generally more attracted to and positively evaluate others who are similar to them (Byrne, 1971). Additionally, the system justification theory may explain why women might prefer male managers over female ones, proposing that members of minority or less powerful groups might internalize feelings of inferiority and perpetuate dominant social structures by favoring outgroups at the expense of their own group interests (Jost et al., 2002).

It's important to note that both the similarity attraction theory and system justification theory highlight the role of culturally embedded gender stereotypes and expectations in shaping behaviors and perceptions. Therefore, these findings should be interpreted in light of the specific cultural context of the country (Bierema, 2016; Diehl & Dzubinski, 2016; House et al., 2004). Turkey is characterized by a patriarchal and low egalitarian culture (Kabasakal & Bodur, 2007), and with the majority of its population being Muslim, societal expectations heavily influence gender roles. According to prevalent interpretations of Islam, women are expected to prioritize their roles as obedient wives and mothers (Kagnicioglu, 2017; Küçük, 2013), and their participation in the workforce is considered acceptable only if it does not interfere with their household responsibilities (Abadi et al., 2020; Nasir, 2009). As a result, in Turkey, women's progression to leadership roles is hindered by cultural attitudes and patriarchal prejudices. Even when women attain managerial positions, they are often evaluated less favorably due to these pervasive stereotypes (Yenilmez, 2015).

The responses from female participants who prefer male managers underscore the presence of horizontal hostility among women, aligning with findings from previous research (e.g., Crothers et al., 2009; Heim & Murphy, 2003; Johnson & Mathur-Helm, 2011; Namie, 2021). According to oppression theory, members of the same oppressed, powerless, and marginalized group often compete against one another rather than uniting against the external forces that oppress them. This suggests that women might unconsciously redirect oppressive behaviors towards other women (Roberts, 1983). Such behavior is indicative of the low egalitarian status prevalent in the country, which is further reinforced by the traditionally masculine traits of the workplace.

In addition, both female and male participants pointed out the negative impacts of what they perceive as the emotional nature of women managers. These perceptions could be influenced by stereotypical gender roles that depict women leaders as more emotional, reactive, and sensitive compared to male leaders. The assumed emotionality of women managers may

lead to perceptions of them being unstable, unreliable, and challenging to communicate with (Gard & Kring, 2007; Heim & Murphy, 2003; Thomas, 2001). Such findings might reflect the characteristics of a low egalitarian country, where feminine traits like caregiving and emotional expression are traditionally ascribed to women, and leaders who exhibit these traits are often undervalued (Kabasakal & Bodur, 2007).

Furthermore, it is important to consider that research indicates a double standard in how emotional expressions are interpreted based on gender: women expressing emotions are often labeled as weak and lacking control, whereas emotional expressions by men are seen as a sign of passion (Smith et al., 2016). This discrepancy suggests a biased evaluation of emotional expression in women and men managers (Bordini & Sperb, 2013), further highlighting the gendered stereotypes that influence perceptions in the workplace.

Some male and female participants perceive that female managers often act based on their egos. This behavior in female managers could stem from not receiving the same level of respect or cooperative behavior from their subordinates as their male counterparts do. Such a disparity may lead female managers to feel undervalued, potentially prompting them to display more egoistic behavior as a compensatory mechanism.

While some participants expressed a preference for working with female managers and noted positive aspects of such interactions, these positives are notably fewer compared to those highlighted for male managers. The most frequently mentioned positive trait of female managers is their empathy.

Implicit gender bias is a process that starts with social perception, evolves through causal judgments and social inference, and ultimately influences behavior. In this context, a country's stereotypical sex roles, social norms, and cultural values play a crucial role in shaping gender bias (Heim & Murphy, 2003).

Gender stereotypes begin to embed in children's minds as early as age two, and their career aspirations are often based on these stereotypes (Albert & Porter, 1983). Particularly, the sexual identity and stereotypical roles that women adopt from childhood can significantly hinder their ability to envision themselves in managerial roles. Due to the internalization of gender stereotyping they encounter, women may also exhibit biased attitudes toward their own gender. In Turkey, the participation of women in the workforce is heavily influenced by the traditional societal views on women, the upbringing within families, the cultural values transmitted, and the roles and expectations imposed by society.

Given the deeply entrenched cultural influences that reinforce gender bias, it is clear that organizations alone cannot overcome it. In order to effectively combat gender bias, there must be sustained, solid, and collective efforts at all societal levels to dismantle patriarchal attitudes, increase awareness of the importance of gender equity, and implement national legal reforms that encourage women's leadership (Abadi et al., 2020; Seo et al., 2017). With an understanding of the country's cultural context, the following section will offer practical implications for organizations.



## **5. MANAGERIAL IMPLICATIONS**

### **5.1. Promote Integration**

Women's workplace issues with other women are often exacerbated by the interpersonal dynamics fostered by gendered environments. As noted by Kanter (1993), gendered roles and discrimination are products of corporate pressures and prejudices. Consequently, to address these issues effectively, both the system and the processes within which these distinctions manifest need to undergo significant changes.

Segregation of roles by sex and limited advancement opportunities for women result in and support horizontal hostility and gender bias (Kanter, 1993; Loya et al., 2006; Tanenbaum, 2002). The first step toward mitigating the conditions that foster horizontal hostility among women is to ensure workplace integration at all organizational levels. It is crucial for organizations to ensure that women are represented in senior positions and positions of authority.

Research has shown that integration can enhance relationships among women by reducing group dissociation (Mizrahi, 2004). As the presence of female executives becomes more common, gender will become a less prominent aspect within organizations. Women managers will not stand out as unusual, making it easier for them to gain and maintain authority without needing to assert excessive control. This shift can help change the negative perceptions surrounding women managers. Moreover, as the existence of women managers becomes usual, they will no longer be subjected to greater scrutiny than and by their male peers, and they will be less likely to be evaluated negatively. Women will start to view each other less as competitors and more as colleagues, which should decrease the likelihood of hostility.

### **5.2. Coping with Tokenism**

While increasing the number of women executives and hiring more women represent positive steps for organizations, these measures alone are insufficient. It is crucial for organizations to hire women who are well-suited for their roles and are at least as qualified as other candidates. Employing women solely to meet gender quotas can lead to unfair practices that undermine the system. Such an approach can have detrimental effects on women who genuinely deserve their positions, as they may be subjected to increased scrutiny from supervisors, subordinates, and peers. Furthermore, being perceived as a token can cause women to experience self-doubt, stress, and burnout (Watkins et al., 2019).

Simply hiring a sufficient number of women addresses the diversity aspect within a company, but diversity without inclusion leads to tokenism. To effectively combat tokenism, it is essential that women are not only present but also empowered and actively involved in decision-making processes.

### **5.3. Mentorship and Female-Centric Education**

The findings indicate that women, rather than men, can often be the principal enforcers of gender bias. Women's implicit biases, which favor men as leaders and view women primarily as subordinates, pose a significant threat by unconsciously perpetuating inequality (Malloy, 2020). Consequently, it is essential for women to recognize the factors that lead them to undermine one another. To foster this awareness, organizations can develop specialized courses

and workshops tailored for women, where they can share experiences and discuss strategies to combat gender bias.

These educational initiatives can help women become more aware of gender biases and explore effective countermeasures. Moreover, mentorship should be emphasized as a crucial strategy to dismantle barriers to women's career advancement and address horizontal hostility (Ragins & Sundstrom, 1989). Establishing a structured coaching and mentoring program could significantly aid in elevating more women to executive and senior management roles and improve their promotion rates.

Ultimately, women play a pivotal role in combating gender bias. It is imperative for them to vocalize their experiences, unite in solidarity, and actively oppose the underlying forces that sustain oppression and contribute to horizontal hostility.

#### **5.4. Creating an Awareness of Gender Bias**

To effectively detect and address horizontal hostility among women, the oppressive social structures within workplaces need to be transformed (Purpora et al., 2012). In pursuit of this goal, it is crucial to create a gender-neutral workplace culture and to educate all employees about gender bias. Such measures would increase empathy and understanding of the perceived challenges faced by both genders, thereby enhancing the ability of employees to support one another and contribute to a healthier work environment. Implementing regular training sessions on gender bias is essential. These sessions can educate employees on recognizing discriminatory or biased behaviors and provide them with practical strategies for addressing such situations. By promoting awareness and proactive responses to gender bias, organizations can foster a more inclusive and equitable work environment.

Additionally, companies should educate all employees on the use of gender-inclusive language to help prevent unconscious biases and gendered behaviors in the workplace. It is particularly crucial to provide targeted education for executives and managers, as they play key roles in driving gender equality initiatives. Organizations can also develop employee training seminars to ensure all staff members are well-informed about horizontal hostility and its impacts. Furthermore, it is essential for organizations to create a safe environment that encourages individuals to report any form of gendered behavior. Ensuring that women feel supported in voicing their concerns and experiences is vital for fostering a truly inclusive workplace where everyone can thrive. This includes implementing robust policies and procedures for addressing and resolving complaints effectively and respectfully.

Beyond internal efforts, companies can show their commitment to gender equality by participating in global initiatives like #HeForShe, a solidarity campaign for gender equality initiated by the United Nations. However, organizations must ensure that their public commitments extend beyond mere symbolic gestures. It's crucial that these public declarations reflect the actual experiences of women within the workplace. To truly embody these commitments, organizations must implement substantive policies and foster changes in their internal cultures to align with these ideals (Fox-Kirk et al., 2020). This involves more than just crafting a positive image; it requires tangible actions that make gender equality a lived reality for all employees.

## 6. CONCLUSION

In this study, the existing theoretical literature on gender bias, particularly in managerial roles, was analyzed. Subsequently, the factors that shape employees' preferences for their managers' gender, along with their thoughts, opinions, and prejudices regarding this subject, were explored and discussed from the cultural perspective of Turkey. The study also examined how women unconsciously perpetuate gender bias and the impact of this behavior. In our sample, over half of the participants expressed no preference for the gender of their managers. Among the remaining participants, 29.5% preferred male managers, while 9.2% preferred female managers. The issue of manager's gender proved to be more significant for females, with 39.2% indicating a preference for male managers. Additionally, the study identified the presence of horizontal hostility among women. The reasons behind participants' choices for manager gender and the causes of horizontal hostility among women were evaluated in light of existing literature, and managerial implications were provided to organizations.

---

### AUTHOR STATEMENT

#### Statement of Research and Publication Ethics

This study has been prepared in accordance with scientific research and publication ethics.

#### Ethics Committee Approval

For this research, the Ethics Committee of the University of Özyđin Ethics committee approval was obtained with the date of 30/06/2022 and the decision numbered 2022/10/03.

#### Author Contributions

Contribution rate (100%)

#### Conflict of Interest

There is no conflict of interest for the authors or third parties arising from the study.

---

## REFERENCES

- Abadi, M., Dirani, K. M., & Fatemeh, F. D. (2020). Women in leadership: A systematic literature review of Middle Eastern women managers' careers from NHRD and institutional theory perspectives. *Human Resource Development International*, 25(1), 19-39. 10.1080/13678868.2020.1840847
- Albert, A. A., & Porter, J. R. (1983). Age patterns in the development of children's gender-role stereotypes. *Sex Roles*, 9, 59-67. <https://doi.org/10.1007/BF00303110>
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Leadership models, methods, and applications. In W.C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (pp.277-307). John Wiley & Sons, Inc.

- Aydın, D., & Çam, M.S. (2016). Bilgi toplumu dönüşümünde Türkiye’de kadın olmak. [being a woman in Turkey in the information society transformation]. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Special Issue (November), 224-247.
- Basford T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do you see what I see? perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 340-349. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- Bearman, S., & Marielle, A. (2014). Girls, women, and internalized sexism. in e. j. r. david (ed.), *internalized oppression: The Psychology of Marginalized Groups* (pp. 191-225). Springer Publishing.
- Bierema, L. L. (2016). Womens leadership: Troubling notions of the "ideal" (male) leader. *Advances in Developing Human Resources*, 18(2), 119-136. <https://doi.org/10.1177/15234223166413>
- Bordini, G. S., & Sperb, T. M. (2013). Sexual double standard: A review of the literature between 2001 and 2010. *Sexuality & Culture*, 17(4), 686-704. <https://doi.org/10.1007/s12119-012-9163-0>
- Boyatzis, R. (1998). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. SAGE Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. Consulting Psychologists Press.
- Crothers, L. M., Lipinski, J., & Minutolo, M. C. (2009). Cliques, rumors, and gossip by the water cooler: Female bullying in the workplace. *The Psychologist-Manager Journal*, 12(2), 97-110. <https://doi.org/10.1080/10887150902886423>
- Desilver, D. (2018). *Women scarce at top of U.S. business – and in the jobs that lead there*. Pew Research Center. Retrieved May 16, 2022 from <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/04/30/women-scarce-at-top-of-u-s-business-and-in-the-jobs-that-lead-there>
- Diehl, A. B., Stephenson, A. L., Dzubinski, L. M., & Wang, D. C. (2020). Measuring the invisible: Development and multi-industry validation of the gender bias scale for women leaders. *Human Resource Development Quarterly*, 31(3), 249–280. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21389>
- Diehl, A. B., & Dzubinski., L. M. (2016). Making the invisible visible: a cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 181–206. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21248>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eden, D., & Leviatan, U. (1975). Implicit leadership theory as a determinant of the factor structure underlying supervisory behavior scales. *Journal of Applied Psychology*, 60, 736-741. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.60.6.736>

- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the Queen-bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338. <https://doi.org/10.1348/0144666042037999>
- Foschi, M. (2009). Gender, performance level, and competence standards in task groups. *Social Science Research*, 33, 447-457. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2008.10.004>
- Fox-Kirk, W., Gardiner, R. A. Finn, H., & Chisholm, J. (2020). Genderwashing: The myth of equality. *Human Resource Development International*, 23(5), 586-597. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1801065>
- Frankforter, S. A. (1996). The progression of women beyond the glass ceiling. *Journal of Social Behavior and Personality*, 11, 121-132.
- Gard, M. G., & Kring, A. M. (2007). Sex differences in the time course of emotion. *Emotion*, 2, 429-437. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1528-3542.7.2.429>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 273-297. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1034>
- Guest, G., MacQueen, K., & Namey, E. (2012). *Applied thematic analysis*. SAGE Publications.
- Heilman, M. E., & Guzzo, R. A. (1978). The perceived cause of work success as a mediator of sex discrimination in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 346-357. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90058-2](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90058-2)
- Heim, P., & Murphy, S. (2003). *In the company of women: Turning workplace conflict into powerful alliances*. Penguin Putnam.
- House, R, Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P., & Gupta, V. (2004). *Leadership, culture, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications.
- Huang, G. (2016). *Why some women still prefer male bosses and what we should do about it*. Forbes. Retrieved June 2, 2022 from <https://www.forbes.com/sites/georgenehuang/2016/06/02/why-some-women-still-prefer-male-bosses-and-what-we-should-do-about-it/?sh=1c9bad42ebb0>
- Hutchinson, M, Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Toward a more critical organizational perspective. *Nursing Inquiry*, 13(2), 118-126. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2006.00314.x>
- International Labour Organization [ILO] (2017). *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*. International Labour Organization. Retrieved June 2, 2022 from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_601276.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf)
- Johnson, Z., & Mathur-Helm, B. (2011). Experiences with queen bees: A South African study exploring the reluctance of women executives to promote other women in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 42(4), 47-56. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v42i4.504>

- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588–1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Jones, S. J., & Palmer, E. M. (2011). Glass ceilings and catfights: Career barriers for professional women in academia. *Advancing Women in Leadership*, 31, 189-198. <https://doi.org/10.21423/awlj-v31.a78>
- Jost, J. T., Pelham, B. W., & Carvallo, M. R. (2002). Non-conscious forms of system justification: Implicit and behavioral preferences for higher status groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(6), 586–602. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00505-X](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00505-X)
- Kabasakal H., & Bodur, M. (2007). Leadership and culture in Turkey: A Multi-faceted phenomenon, culture and leadership across the world. In J. S. Chhokar, F. C. Brodbeck, & R. J. House (Eds.), *The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies* (pp.833-874), Lawrence Albaum Associates, Inc.
- Kagnicioglu, D. (2017). The role of women in working life in Turkey. *WIT Transactions on Ecology and The Environment*, 226, 349-358. <https://doi.org/10.2495/SDP170301>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Kay, A. C., & Friesen, J. (2011). On social stability and social change: Understanding when system justification does and does not occur. *Current Directions in Psychological Science*, 20(6), 360–364. <https://doi.org/10.1177/0963721411422059>
- Kennedy, F. (1970). Institutionalized oppression vs. the female. In R. Morgan (Ed.), *Sisterhood is Powerful: an Anthology of Writings from the Women's Liberation Movement* (pp.438-446). Random House.
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37, 5-24. <https://doi.org/10.1023/A:1014721900246>
- Küçük, S. (2013). Being a woman in Turkey and in the Middle East. *Turkish Policy Quarterly*, 11(4), 23–43.
- Levesque R. J. R. (2011). Sex roles and gender roles. In R. J. R. Levesque (Ed.), *Encyclopedia of Adolescence* (pp. 2622-2623). Springer.
- Litwin, A. H., & Hallstein, L. O. (2007). Shadows and silences: How women's positioning and unspoken friendship rules in organizational settings cultivate difficulties among some women at work. *Women Studies in Communication*, 30, 111-141. <https://doi.org/10.1080/07491409.2007.10162507>
- Loden, M. (1985). *Feminine leadership or how to succeed in business without being one of the boys*. Times Books, New York, NY.
- Loya, B. N., Cowan, G., & Walters, C. (2006). The role of social comparison and body consciousness in women's hostility toward women. *Sex Roles*, 54, 575-583. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9024-0>
- Mackinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.

- Malloy, A. (2020). *Exploring gender-leader implicit bias in women leaders: A system justification approach to women leaders' gender and leader identities*. PhD dissertation, University of St. Thomas, MN.
- Mizrahi, R. (2004). Hostility to the presence of women: Why women undermine each other in the workplace and the consequences for title vii. *Yale Law Journal*, 113(7), 1579-1622.
- Mooney, N. (2005). *I can't believe she did that!*, St. Martin's Press.
- Namie, G. (2021). *2021 WBI U.S. Workplace bullying survey*. Retrieved June 2, 2022 from <https://workplacebullying.org/2021-wbi-survey/>
- Nasir, J. J. (2009). *The status of women under islamic law and modern islamic legislation*. Brill.
- Netchaeva, E., Kouchaki, M., & Sheppard, L.D. (2015). A man's (precarious) place: Men's experienced threat and self-assertive reactions to female superiors. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41, 1247-1259. <https://doi.org/10.1177/0146167215593491>
- Paris, L. D., Howell, J. P., Dorfman, P. W., & Hanges, P. J. (2009). Preferred leadership prototypes of male and female leaders in 27 countries. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1396–1405. <https://doi.org/10.1057/jibs.2008.114>
- Purpora, C., Blegen, M. A., & Stotts, N. A. (2012). Horizontal violence among hospital staff nurses related to oppressed self or oppressed group. *Journal of Professional Nursing*, 28(5), 306-314. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2012.01.001>
- Ragins, B. R. and Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.105.1.51>
- Ridgeway C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57, 637-655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>
- Riffkin, R. (2014). *Americans still prefer a male boss to a female boss*. Gallup. Retrieved June 2, 2022 from <https://news.gallup.com/poll/178484/americans-prefer-male-boss-female-boss.aspx>
- Roberts, S. J. (1983). Oppressed group behavior: Implications for nursing. *Advances in Nursing Sciences*, 5(4), 21–30.
- Rooddehghan, Z., ParsaYekta, Z., & Nasrabadi, A. N. (2015). Nurses, the oppressed oppressors: A qualitative study. *Global Journal of Health Science*, 7(5), 239-254. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n5p239>
- Roth, P. L., Purvis K. L., & Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38, 719-739. <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Seiter, E. (1986). Stereotypes and the media: A re-evaluation. *Journal of Communication*, 3(6), 14-26.



- Seo, G., Huang, W., & Han, S. C. (2017). Conceptual review of underrepresentation of women in senior leadership positions from a perspective of gendered social status in the workplace: Implication for HRD research and practice. *Human Resource Development Review, 16*(1), 35–59. <https://doi.org/10.1177/1534484317690063>
- Smith, J. S., Brescoll, V. L., & Thomas, E. L. (2016). Constrained by emotion: Women, leadership, and expressing emotion in the workplace. In M. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on Well-Being of Working Women* (pp.209-224), Springer.
- Stoker, J. I., Van der Velde, M., & Lammers, J. (2012). Factors relating to managerial stereotypes: The role of gender of the employee and the manager and management gender ratio. *Journal of Business and Psychology, 27*, 31-42. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9210-0>
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales. *Psychology of Women Quarterly, 21*(1), 103–118. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x>
- Tanenbaum, L. (2002). *Catfight: Women and competition*. Seven Stories Press.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L., & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology, 36*(7), 778–793.
- Thomas, S. P. (2001). Climbing out of the crab bucket: Strategies for resolving conflict among nurses. In N. L. Chaska (Ed.), *The Nursing profession: Tomorrow and beyond* (pp. 723-733). Sage Publication.
- Tokageder (2014). *Genç kadınlar ve istihdam araştırma raporu*. [Young women and employment survey report]. Toplumsal Konuları Araştırma ve Geliştirme Derneği [Social Issues Research and Development Association]. Retrieved June 2, 2022 from <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/gen%C3%A7-kad%C4%B1nlar-ve-i%C7%99stihdam-ara%C5%9Ft%C4%B1rma-raporu>
- Tolbert, P. S., Graham, M. E., & Andrews, A. O. (1999). Group gender composition and work group relations. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender & work* (pp.325-346). Sage Publication.
- Torino, G. C. (2017). Subtle sexism. In K. Nadal (Ed.), *The SAGE encyclopedia of psychology and gender* (pp.1642-1643). Sage Publication.
- UNESCO (2021). *Women a minority in Industry 4.0 fields*. Unesco. Retrieved June 2, 2022 from <https://en.unesco.org/news/women-minority-industry-40-fields>
- Wagner, D. G., & Berger, J. (1997). Gender and interpersonal task behaviors: Status expectation accounts. Routledge.
- Watkins, M. B., Simmons, A., & Umphress, E. (2019). It's not black and white: Toward a contingency perspective on the consequences of being a token. *Academy of Management Perspectives, 33*(3), 334-365. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0154>
- Wellington, S., Kropf, M. B., & Gerkovich, P. R. (2003). What's holding women back? *Harvard Business Review, 81*(6), 18–19.



- Weyer, B. (2007). Twenty years later: Explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22, 482-496. <https://doi.org/10.1108/09649420710778718>
- Worldbank (2023). *Gender data portal – Turkey*. Wordlbank. Retrieved April 2, 2024 from <https://genderdata.worldbank.org/countries/turkiye/#~:text=In%20Turkiye%2C%20the%20labor%20force,has%20remained%20roughly%20the%20same>
- Yenilmez, M. İ. (2015). Female employment and gender inequality: Challenges and opportunities in Turkey. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(1), 131–147.

## Appendix I. Participant Perceptions on Manager Gender Preference and Characteristics

### Female Employees Preferring Male Managers

Perception	Participant
<b>Perceived Hostility from Women Managers</b>	
Harassment and insults toward female subordinates	8
Imposing egos on other women	11
Displaying jealousy toward other women	9
Attempting to prove superiority over other female employees	4
Demonstrating ambition and competitive behavior toward women	4
Being more arrogant than male counterparts	3
Experiencing more conflicts among women	7
Perceiving male managers as more understanding toward subordinates	6
Finding it less stressful to work with male managers	5
Perceiving male managers as more helpful, supportive, and understanding toward women	9
<b>Perceived emotional control challenges in women managers</b>	
Viewing emotional nature as negative	8
Describing them as capricious	5
Perceiving them as less objective	2
Struggling to manage emotions in stressful situations	5
Having personal problems affect performance	2
Being easily offended or upset by comments	2
Being more prone to take things personally	4
<b>Perceived communication challenges with women managers</b>	
Finding communication more straightforward with male managers	10
Experiencing more misunderstandings with female managers	13
Finding it easier and more comfortable to work with male managers	6
<b>Perceived Lack of Competence in Women Managers</b>	
Seeing male managers as more work-oriented	7
Perceiving male managers as more practical than female managers	6
Seeing male managers as more result-oriented	5
Viewing male managers as more professional and rational than female managers	5

<b>Male Participants Preferring Male Managers</b>	
<b>Perceived communication challenges with women managers</b>	
Finding communication easier with male managers	13
Perceiving female managers as creating a more stressful working environment	2
Seeing male managers as more peaceful and presenting fewer problems compared to females	3
<b>Perceived emotional control challenges in women managers</b>	
Perceiving female managers as more emotional and less rational	4
Perceiving female managers as unpredictable	3
Finding female managers more prone to transmit stress to employees	4
Describing them as capricious	2
Seeing male managers as less influenced by personal problems	2
<b>Perceived lack of competence in women managers</b>	
Perceiving male managers as more practical and solution-oriented than female managers	11
Perceiving male managers as more analytical than female managers	2
<b>Perceived high ego in women managers</b>	
Perceiving female managers to have higher egos compared to male managers	4
Perceiving female managers as dominating and oppressing other women	2
<b>Female Participants Preferring Female Managers</b>	
<b>Perceived enhanced soft skills</b>	
Perceiving female managers as more empathetic than male managers	5
Finding communication more effective with female managers	5
<b>Perceived superior work-related capabilities</b>	
Perceiving Female managers as more detailed-oriented and well-organized	9
<b>Male Participants Preferring Female Managers</b>	
<b>Perceived enhanced soft skills</b>	
Seeing female managers as more empathetic and fairer compared to their male counterparts	10
Finding communication more effective with female managers	2
<b>Perceived superior work-related capabilities</b>	
Seeing female managers as more orderly, detailed, disciplined, and possessing a multidimensional perspective	9

## Yazar Rehberi

Dergiye gönderilen makalelerin aşağıdaki kurallara uygun olarak hazırlanması gerekmektedir. Şekil şartlarını sağlamayan makaleler değerlendirmeye alınmazlar. Makalelerin linkte verilen şablona göre hazırlanması gerekmektedir.

### İlk Gönderim

- Gönderilen makale önceden yayınlanmamış ve herhangi bir dergide değerlendirilme sürecinde olmamalıdır.
- Makale, Dergi'nin <<https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf>> adresinden DergiPark'a üye olunarak, yazar(lar)ın isim(ler)i eklenmeden ve makalede yazar(lar)ı belli edecek ibareler içermeyecek şekilde gönderilmelidir.
- Yazar(lar) makalenin güncel durumunu DergiPark üzerinden takip edebilir(ler).
- Yazarlar, yazar isimlerinin silindiği makaleleriyle birlikte kapak sayfası göndermelidir. Kapak sayfasında, makalenin adı, tüm yazarların adı, iletişim bilgileri ve ORCID numaraları, sorumlu yazar, yazar katkıları, çıkar çatışması, varsa etik kurul onayı ve finansal destek bilgisi verilmelidir.
- Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olmalıdır. İntihal tespit yazılımı (iThenticate, Turnitin vb.) kullanılarak alınan makale özgünlük raporu Dergipark'a makale ile birlikte yüklenmelidir. Kaynakça hariç toplam benzerlik oranı %20'nin altında, tek makaleyle benzerlik ise %4'ün altında olmalıdır.
- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırma için etik kurul onayı gerekmektedir. Araştırmada "Etik Kurul Onayı" alınması gerekli ise; makalenin "Gereç ve Yöntem" bölümünde Etik Kurul onayına ilişkin bilgiler (etik kurulun adı, onay belgesinin numarası ve tarihi) belirtilmelidir. Etik kurul onayı olmayan çalışmalar değerlendirmeye alınmazlar.
- Daha önce bir konferansta sunulmuş ve tam metni ya da genişletilmiş özeti yayınlanmış çalışmalar değerlendirmeye alınmazlar.
- Yazar(lar), makalenin kabul edilmesi ve yayımlanması durumunda, telif haklarının Hacettepe Üniversitesi'ne devredilmesini kabul etmiş sayılır, yazar(lar)a telif ücreti ödenmez.
- Dergimize gönderilen makalelerde tüm yazarların ORCID® numaralarını eklemeleri gerekmektedir.
- Dergimize değerlendirilmek üzere makale gönderen yazarlar dergimizde başka makaleler için hakemlik yapmayı kabul etmiş sayılırlar.

### Revizyon sonrası Gönderim

- Hakem değerlendirme sürecinden sonra makalelerini revize etmeleri istenen yazarların makalenin yeni versiyonunu bir ay içinde sisteme yüklemeleri gerekmektedir. Revizyonların kapsamının büyük olması durumunda ek süre talep edilebilir.
- Revize dosya ile birlikte, yapılan değişikliklerin listesini içeren bir dosya da gönderilmelidir. Hakeme cevap dosyası her bir hakemin değerlendirmesi için ayrı ayrı yapılmalı, hakemlerin yönelttiği her yoruma karşılık verilen cevaplar ve yapılan düzeltmeler ayrıca gösterilmelidir. Bu dosya gönderilmeden revize makale hakemlere gönderilmemektedir.

### Yazım Kuralları

- Makale, Türkçe veya İngilizce olabilir. Her makalede, ana başlığın hemen altında, makalenin amaç ve önemini, uygulanan metodolojiyi, temel bulgular ve muhtemel politika tavsiyelerini içeren Türkçe ve İngilizce olmak üzere 150-200 kelimeyi aşmayan öz/abstract yer almalıdır. Öz/Abstract altında, makalenin yazındaki yerine dair yönlendirmede bulunacak en az üç ve en çok altı anahtar sözcükler/keywords bulunmalıdır. İngilizce başlık, özet, ana metin ve anahtar kelimeler küresel bir izleyici tarafından kolayca anlaşılabilir bir yüksek dil seviyesinde sunulmalıdır. Makale, Ana Başlık, Öz/Abstract, Anahtar Sözcükler/Keywords, Makale Metni, Notlar ve Kaynakça sırası ile kaleme alınmış olmalıdır.
- Makale, kaynakça ve sonnotlar dahil, 8.000 kelimeyi geçmemeli, A4 boyutunda Word dosyasına 2 satır aralıklı, soldan 3 cm, sağdan 3 cm, üstten 3,5 cm ve alttan 4 cm olacak şekilde düzenlenmelidir.
- Tablo ve şekillere başlık ve numara verilmeli, başlıklar tablo, şekil ve grafiklerin üzerinde yer almalı, kaynaklar ise tablo, şekil ve grafiklerin altına yazılmalıdır. Tablo çizimlerinde dikey çizgi kullanılmamalı, yatay çizgiler de sadece başlıkları ayırmak için kullanılmalıdır.
- Rakamlarda ondalık kesirler nokta ile ayrılmalıdır. Denklemlere verilecek sıra numarası parantez içinde sayfanın sağında yer almalıdır. Denklemlerin türetilişi, yazıda açıkça gösterilmemişse, hakemlerin değerlendirmesi için, türetme işlemi bütün basamaklarıyla ayrı bir sayfada verilmelidir.
- Makalenin alt başlıkları, ilk harfi büyük olmak üzere küçük harflerle, koyu ve sol marjdan başlamak üzere yazılmalıdır.
- Dipnotlar, makalenin sonuna, kaynakçadan önce eklenmelidir.

### Metin İçi Alıntı ve Kaynak Gösterimi

- Metinde atıfta bulunulan bütün kaynaklar, kaynakçada belirtmeli, atıf yapılmayan kaynaklar, kaynakçaya konulmamalıdır. Kaynaklar, ayrı bir sayfada soyadına göre alfabetik sırayla yazılmalıdır. Dergi ve derlemelerdeki makalelerin sayfa numaraları belirtilmelidir.

- Metin içi alıntılama ve kaynak gösteriminde, APA (American Psychological Association) kaynak sitili kullanılmalıdır. Metin içi alıntı ve atıflar APA 7.versiyona göre yapılmalıdır. Bazı örnek durumlar aşağıda verilmiştir. Diğer durumlar için aşağıdaki bağlantıdan yararlanabilirsiniz:

American Psychological Association. (2020). Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.). Washington, DC: APA. <https://apastyle.apa.org/>

- Kaynaklara atıflar, metin içinde açılacak ayraçlarla yapılmalıdır. Ayraç içindeki sıra şöyle olmalıdır: Yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı, sayfa numaraları.
- APA 7'ye göre 1 veya 2 Yazarlı atıflar için metin içi her alıntıda yazar isimleri dahil edilmelidir.
- APA 7'ye göre 3 veya daha fazla yazarlı atıflar için metin içi ilk atıf dahil olmak üzere her atıfta (İlk yazar, vd., yıl) şeklinde atıf verilmelidir.

Karşılaşılabilecek farklı durumlar şöyle örneklenebilir:

.....ifade edilmiştir (Wilson, 2011).

.....ifade edilmiştir (Watson ve Hassett, 2003).

.....belirtilmiştir (Wollmann vd., 2012).

İngilizce makaleler için (Wollmann et al., 2012).

Doğrudan alıntılarda sayfa numarası belirtilmelidir.

.....Dollery (2008a, s.15) ileri sürmektedir.

.....(Wollmann vd., 2012, s.126).

### **Tüzel Yazarlı Çalışmalar**

#### **İlk atıf**

(Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2020)

(World Trade Organization [WTO], 2020)

#### **İkinci ve sonraki atıflar**

(TÜİK, 2020)

(WTO, 2020)

### **Alıntı cümle içerisinde yapılıyorsa**

#### **İlk atıf**

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2020)

World Trade Organization (WTO, 2020)

#### **İkinci ve sonraki atıflar**

TÜİK (2020)

WTO (2020)

## Kaynak Gösterimi

### Dergiler:

- APA 7 sürümüne göre makaleler için kaynak gösterimi genel olarak aşağıdaki gibidir.
- Yazarın Soyadı, Yazarın Adının ilk harfi., İkinci Yazarın Soyadı, Adının İlk Harfi & Üçüncü yazarın soyadı, adının ilk harfi (Yıl). Makalenin başlığı. *Derginin Adı*, *cilt(sayı)*, sayfalar. <https://doi.org/xx.xxx/yyyy>
- APA 7'ye göre çalışmanın başlığının ilk harfi büyük, diğerleri küçük olmalıdır. Dergi adlarının ise ilk harfleri büyük olmalıdır.
- Cilt numarası italik, sayı numarası ise normal punto ile yazılmalıdır.
- Kaynakçada, aşağıdaki örneklenen biçim kurallarına uyulmalıdır:

### Tek Yazarlı Makale

Goldsmith, M. (1993). The Europeanisation of local government. *Urban Studies*, 30(4), 683-699.

### İki Yazarlı Makale

Hayfield, T., & Racine, J. S. (2008). Nonparametric econometrics: The np package. *Journal of Statistical Software*, 27, 1(32). <http://www.jstatsoft.org/v27/i05/>

### Kitaplar:

Panara, C., Varney, M. (2013). *Local government in Europe: The 'Fourth Level' in the EU Multilayered System of Governance*. Routledge.

**Derlemeler:** Krugman, P. (1995). The move toward free trade zones. In P. King (ed.), *International Economics and International Economic Policy: A Reader*. McGraw-Hill, Inc., 163-182.

Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2003). Evaluating public management reforms: An international perspective. In H. Wollmann (ed.), *Evaluation Public-Sector Reform: Concepts and Practice in International Perspective*. Edward Elgar Publishing, Inc., 12-35.

### Diğer Kaynaklar:

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (2014). *Kredi kartı işlemlerinde uygulanacak azami faiz oranları*. Basın Duyurusu. 05.01.2020 tarihinde <https://www.tcmb.gov.tr> adresinden erişilmiştir.

### Veri Tabanı:

Türkiye İstatistik Kurumu (2020). Gelir ve yaşam koşulları araştırması [Veri Seti]. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2020-37405>

## Guide for Authors

The articles sent to the journal should be prepared in accordance with the following rules. Articles that do not meet the format requirements will not be evaluated. Articles should be prepared according to the template given in the link.

<https://dergipark.org.tr/tr/download/journal-file/25053>

### First Submission

- The submitted article should not have been previously published and should not be in the process of being evaluated in any journal.
- The article is the Journal's , without adding the name(s) of the author(s) and without any phrases to identify the author(s) in the article.
- The author(s) can follow the current status of the article on DergiPark.
- Authors should send a title page with their articles in which the names of the authors have been deleted. The title page should include the name of the article, the names of all authors, contact information and ORCID numbers, responsible author, author contributions, conflict of interest, ethics committee approval, if any, and financial support information.
- The article should be in accordance with research and publication ethics. The originality report of the article obtained by using plagiarism detection software (iThenticate, Turnitin etc.) should be uploaded to Dergipark together with the article. The total similarity rate excluding the bibliography should be below 20%, and similarity with a single article should be below 4%.
- Ethics committee approval is required for all kinds of research conducted with qualitative or quantitative approaches that require data collection from participants by using survey, interview, focus group work, observation, experiment and interview techniques. If "Ethics Committee Approval" is required for the research; In the "Materials and Methods" section of the article, information regarding the approval of the Ethics Committee (name of the ethics committee, number and date of the approval document) should be stated. Studies without ethics committee approval will not be evaluated.
- Studies that have previously been presented at a conference and whose full text or extended summary have been published are not considered.
- In case the article is accepted and published, the author(s) is deemed to have accepted the transfer of copyrights to Hacettepe University, and no royalties are paid to the author(s).
- All authors are required to include their ORCID® numbers in the articles submitted to our journal.
- Authors who submit articles to our journal for evaluation are deemed to have accepted to act as referees for other articles in our journal.



## Revisions

- Authors who are asked to revise their articles after the peer-review process are required to upload the new version of the article to the system within one month. Additional time may be requested if the scope of revisions is large.
- A file with a list of changes made should be sent along with the revised file. The referee's response file should be made separately for each referee's evaluation, and the answers and corrections made in response to each comment made by the referees should be shown separately. The revised article is not sent to the referees before this file is sent.

## Manuscript Preparation

- The article can be in Turkish or English. In each article, just below the main title, there should be an abstract of 150-200 words in Turkish and English, including the purpose and importance of the article, the methodology applied, the main findings and possible policy recommendations. Under the Abstract, there should be at least three and most six keywords/keywords that will guide the article's place in the literature. The English title, abstract, main text and keywords should be presented at a high language level that is easily understandable by a global audience. The article should be written in the order of Main Title, Abstract, Keywords, Article Text, Notes and Bibliography.
- The article, including the bibliography and endnotes, should not exceed 8,000 words, should be arranged in an A4 size Word file with 2-line spacing, 3 cm from the left, 3 cm from the right, 3.5 cm from the top and 4 cm from the bottom.
- Tables and figures should be titled and numbered. Titles should be above tables, figures, and graphics. References should be written under tables, figures, and graphics. Vertical lines should not be used in table drawings, and horizontal lines should only be used to separate headings.
- Decimal fractions in numbers should be separated by periods. The sequence number to be given to the equations should be placed in parentheses on the right of the page. If the derivation of the equations is not clearly shown in the article, the derivation process should be given on a separate page for the evaluation of the referees.
- Subheadings of the article should be written in lowercase letters, the first letter being uppercase, bold and starting from the left margin.
- Footnotes should be added at the end of the article, before the bibliography.

## Citations and References

- All sources cited in the text should be cited in the bibliography, and uncited sources should not be included in the bibliography. References should be written in alphabetical order by surname on a separate page. Page numbers of articles in journals and reviews should be specified.
- APA (American Psychological Association) reference style should be used for in-text citation and reference. In-text citations and references should be made according to APA version 7. Some example cases are given below. For other cases, you can use the link below:

American Psychological Association. (2020). Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.). Washington, DC: APA. <https://apastyle.apa.org/>

- References should be made with parentheses to be opened in the text. The order in parentheses should be: Author(s) surname, year of reference, page numbers.
- According to APA 7, for citations with 1 or 2 Authors, the names of the authors should be included in each in-text citation.
- According to APA 7, for citations with 3 or more authors, each citation should be cited as (First author, et al., year), including the first in-text citation.

Examples of different situations that may be encountered are as follows:

..... has been expressed (Wilson, 2011).

..... has been expressed (Watson & Hassett, 2003).

..... specified (Wollmann et al., 2012).

Page numbers should be indicated in direct quotations.

..... Dollery (2008a, p.15) argues.

..... (Wollmann et al., 2012, p.126).

### **Studies by Institutions**

First reference

(Turkish Statistical Institute [TUIK], 2020)

(World Trade Organization [WTO], 2020)

Second and subsequent citations

(TUIK, 2020)

(WTO, 2020)

If the quote is in a sentence

First reference

Turkish Statistical Institute (TUIK, 2020)

World Trade Organization (WTO, 2020)

Second and subsequent citations

TUIK (2020)

WTO (2020)

### **References**

#### **Journals:**

- According to the APA 7 version, the references for the articles are generally as follows.

Author's Surname, Author's First Letter., Second Author's Surname, First Letter & Third Author's

Surname, First Letter (Year). The title of the article. *Name of Journal*, volume (issue), pages. <https://doi.org/xx.xxx/yyyy>

- According to APA 7, the first letter of the title of the study should be capitalized and the rest should be lowercase. The first letters of the journal names should be capitalized.
- The volume number should be written in italics and the issue number should be written in normal font.
- In the bibliography, the following exemplary format rules should be followed:

**Single Author:**

Goldsmith, M. (1993). The Europeanisation of local government. *Urban Studies*, 30(4), 683-699.

**Article by Two Authors:**

Krugman, P., & Venables, A.J. (1995). Globalization and the inequality of nations. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(4), 857–880. <https://doi.org/10.2307/2946642>

**Books:**

Panara, C., & Varney, M. (2013). *Local government in Europe: The 'Fourth Level' in the EU Multilayered System of Governance*. Routledge.

**Compilations:**

Krugman, P. (1995). The move toward free trade zones. In P. King (Ed.), *International Economics and International Economic Policy: A Reader* (pp. 163-182). McGraw-Hill, Inc.

Shah, T. H. (2018). Big data analytics in higher education. In S. M. Perry (Ed.), *Maximizing social science research through publicly accessible data sets* (pp. 38-61). IGI Global.

**Other Resources:**

Central Bank of the Republic of Turkey (2014). Maximum interest rates applicable to credit card transactions. Press Release. Retrieved September 5, 2014-6 from <https://www.tcmb.gov.tr>

**Database:**

Turkish Statistical Institute (2020). Income and living conditions survey.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2020-37405370>