

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN: 2687-184X

Ulusal Hakemli Dergi

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

**JOURNAL OF ANADOLU UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Cilt/Volume: 26 Sayı/Number: 1



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

**JOURNAL OF ANADOLU UNIVERSITY OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Sahibi: Anadolu Üniversitesi Adına Rektör Prof. Dr. Yusuf ADIGÜZEL

Owner: On behalf of Anadolu University, Rector Prof. Dr. Yusuf ADIGÜZEL

Yayın Yönetmeni/Editor in Chief: Prof. Dr. Hasan Murat ERTUĞRUL

Dizgi/Typest:

Doç. Dr. Mustafa Orhan ÖZER

Dr. Öğr. Üyesi Süleyman KASAL

Arş. Gör. Dr. Aykut YAKAR

Kapak Tasarım/Cover Design: Furkan ÇINAR

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

**JOURNAL OF ANADOLU UNIVERSITY OF ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

BAS EDİTÖR/EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Hasan Murat ERTUĞRUL

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 26470 Eskişehir – Türkiye

e-posta/e-mail: hmertugrul@anadolu.edu.tr

EDİTÖR YARDIMCILARI/VICE EDITORS

Doç. Dr. Mustafa Orhan ÖZER

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 26470 Eskişehir – Türkiye

e-posta/e-mail: mustafaorhanozer@anadolu.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Süleyman KASAL

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 26470 Eskişehir – Türkiye

e-posta/e-mail: skasal@anadolu.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Aykut YAKAR

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 26470 Eskişehir – Türkiye

e-posta/e-mail: aykut_yakar@anadolu.edu.tr

Öğr. Gör. Dr. Rabia TAŞ

Anadolu Üniversitesi Ar-Ge ve İnovasyon Koordinasyon Birimi (Arinkom) 26470 Eskişehir –
Türkiye

e-posta/e-mail: rabiatas@anadolu.edu.tr

ALAN EDİTÖRLERİ/SECTION EDITORS

- Prof. Dr. Ali ÖZDEMİR-İşletme**
Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Prof. Dr. Erol KUTLU-İktisat
Prof. Dr. Fatih MANGIR- Uluslararası Ticaret ve Finansman
Prof. Dr. Fatma Zeynep ÖZATA- İşletme
Prof. Dr. Fikret ÇELİK- Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR- Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Prof. Dr. Şebnem TOSUNOĞLU-Maliye
Doç. Dr. Ali Onur ÖZÇELİK-Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Doç. Dr. Bilgi BARI-İktisat
Doç. Dr. Emre KOL-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Doç. Dr. Hakan ULUCAN-İktisat
Doç. Dr. Mustafa Orhan ÖZER-İşletme
Doç. Dr. Onur POLAT-Maliye
Doç. Dr. Ozan AĞLARGÖZ-İşletme
Doç. Dr. Sezen ULUDAĞ-İşletme
Dr. Öğr. Üyesi Haldun ÇOLAK-İşletme
Dr. Öğr. Üyesi Süleyman KASAL-Maliye
Arş. Gör. Dr. Aykut YAKAR-İşletme

YAYIN KURULU/EDITORIAL BOARD

- Prof. Dr. Aslı AFŞAR-Anadolu Üniversitesi**
Prof. Dr. Burak PİRGAİP-Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Cenk SÖZEN-Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Elif DAĞDEMİR-Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Oğuz ARSLAN-Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Metin ÇOŞKUN-Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Nurdan ASLAN-Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sevgi Ayşe ÖZTÜRK-Anadolu Üniversitesi

DANIŞMA KURULU/ADVISORY BOARD

- Prof. Dr. Ayşen SİVRİKAYA**-*Hacettepe Üniversitesi*
Prof. Dr. Alp Erinç YELDAN-*Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Birgül ÇİFTÇİ-*Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*
Prof. Dr. Erol TAYMAZ-*Ortadoğu Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatih TEMİZEL-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Ferda HALICIOĞLU-*University of Bradford*
Prof. Dr. Fernando Fita ORTEGA-*University of Valencia*
Prof. Dr. Fuat ERDAL-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Gülfidan BARIŞ-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. İbrahim KIRCAOVA-*Yıldız Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. İlyas ŞIKLAR-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Mine OYMAN-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Özcan DAĞDEMİR-*Eskişehir Osmangazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Özgür TONUS-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Reinhard RESCH-*Johannes Kepler University*
Prof. Dr. Saime ÖNCE-*Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Uğur SOYTAŞ-*Technical University of Denmark*
Prof. Dr. Uğur YOZGAT-*İstanbul Nişantaşı Üniversitesi*
Prof. Dr. Yılmaz KILIÇASLAN-*Anadolu Üniversitesi*

İÇİNDEKİLER

SAYFA

- VİZYONER LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ALGISİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ** 1-33
THE IMPACT OF VISIONARY LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL DISSENT BEHAVIOR WITH THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY PERCEPTION
Burak Nedim AKTAŞ-Ahmet ERKASAP
- ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA HUBRİS (KİBİRLİ) LİDERLİK ALGISİNİN BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ** 34-50
THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST IN THE EFFECT OF HUBRISTIC (ARROGANT) LEADERSHIP PERCEPTION ON KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR IN PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS
Edip ÖRÜCÜ-Fatma TATLI KALAYCI-İtir HASIRCI
- MİKRO YÖNETİM: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI** 51-71
MICRO-MANAGEMENT: A SCALE ADAPTATION STUDY
Ülkühan Bike ESEN- Şükran SİRKINTIOĞL-Fatih Sinan ESEN
- SAĞLIK KURUMLARINDA EKOSENTRİK LİDERLİK: TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI** 72-88
ECOCENTRIC LEADERSHIP IN HEALTH INSTITUTIONS: TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY STUDY
İsmail BİÇER-Seval SELVİ SARIGÜL
- THE IMPACT OF CITY DIPLOMACY ON SMALL-SCALE CITY GOVERNMENTS IN THE CONTEXT OF LOCAL SERVICE** 89-110
YEREL HİZMET BAĞLAMINDA YEREL DİPLOMASİNİN KÜÇÜK ÖLÇEKLİ KENT YÖNETİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
Nisa ERDEM-Suna ERSAVAŞ KAVANOZ
- ÇALIŞMA ORTAMINDA ALGILANAN DESTEK ÖLÇEĞİ: UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI** 111-129
PERCEIVED SUPPORT IN THE WORKPLACE SCALE: ADAPTATION, VALIDITY AND RELIABILITY STUDY
Semih DERELİOĞLU- Burak ÇAPRAZ
- JAPONYA DIŞ POLİTİKASININ DÖNÜŞÜMÜ: İNSAN GÜVENLİĞİ ODAKLI DIŞ POLİTİKA TERCİHİNİN NEDENLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME** 130-152
TRANSFORMATION OF JAPAN FOREIGN POLICY: AN EVALUATION ON THE REASONS FOR PREFERRING HUMAN SECURITY-FOCUSED FOREIGN POLICY
Fatih TEKİN

- AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ SAĞLIK SİSTEMLERİNDE HASTANE PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ ve TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI** 153-182
EVALUATION OF HOSPITAL PERFORMANCE IN EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES' HEALTH SYSTEMS AND A COMPARISON WITH TÜRKİYE
Aslı KÖSE
- EFSANE CUMA PAZARLAMA ETKİNLİĞİ İLE HEDONİK TÜKETİM ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLİK TİPİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ** 183-214
THE MODERATING ROLE OF PERSONALITY TYPES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN BLACK FRIDAY MARKETING ACTIVITIES AND HEDONIC CONSUMPTION
Eda DİŞLİ BAYRAKTAR
- DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN SİYASAL RIZA ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KÜÇÜKÇEKMECE ÖRNEĞİ** 213-228
A STUDY ON THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES ON THE PERCEPTION OF POLITICAL CONSENT: THE CASE OF KÜÇÜKÇEKMECE
Mahmut Turan EKTİREN
- ÜRETİM SÜREÇLERİNDE KUSUR ORANLARININ SINIFLANDIRILMASI: YENİLİKÇİ KAREKOD DÖNÜŞÜMÜ İLE DERİN ÖĞRENME TABANLI BİR YAKLAŞIM** 245-276
CLASSIFICATION OF DEFECT RATES IN PRODUCTION PROCESSES: AN APPROACH BASED ON DEEP LEARNING WITH INNOVATIVE QR CODE CONVERSION
Yunus Emre GÜR-Mesut TOĞAÇAR-Bilal SOLAK-Cem AYDEN
- DEĞER TEMELLİ PERFORMANS ÖLÇÜM YÖNTEMLERİNİN BANKA DEĞERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BIST 50 ENDEKSİNDE BİR ARAŞTIRMA** 277-301
THE IMPACT OF VALUE-BASED PERFORMANCE MEASUREMENT METHODS ON BANK VALUE: A RESEARCH IN THE BIST 50 INDEX
Sonay AKAR
- ASGARİ ÜCRET ZAMLARINA YÖNELİK SOSYAL MEDYA TEPKİLERİNİN VERİ MADENCİLİĞİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ** 302-325
EXAMINING SOCIAL MEDIA REACTIONS TOWARD MINIMUM WAGE INCREASES USING THE DATA MINING METHOD
Engincan YILDIZ-Naim GÖKTAŞ
- BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI: DÜNYA'DAN VE TÜRKİYE'DEN ÖRNEKLER** 326-361
BRAIN DRAIN POLICIES: EXAMPLES FROM THE WORLD AND TURKEY
Erdoğan ALTUN

- YENİLENEBİLİR ENERJİ FİNANSMANINDA FİNTEK VE BLOKZİNCİR UYGULAMALARI: TÜRKİYE AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME** 362-378
FINTECH INSTRUMENTS FOR FINANCING RENEWABLE ENERGY INVESTMENTS AND EVALUATION FOR TURKEY
Melek AKSU
- TÜRKİYE’NİN TÜRK DEVLETLERİ TEŞKİLATINA ÜYELİĞİ EKONOMİK BÜYÜMESİNE ETKİ EDER Mİ?** 379-407
DOES TURKEY'S MEMBERSHIP IN THE ORGANIZATION OF TURKIC STATES IMPACT ITS ECONOMIC GROWTH?
Yahya Kemal TEBER-Huriye Gonca DİLER
- YAPAY ZEKÂ STRATEJİLERİNDE VERİ POLİTİKALARI: SEÇİLİ ÜLKELERİN KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ** 408-439
DATA POLICY IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE STRATEGIES: THE COMPARATIVE ASSESSMENT OF SELECTED COUNTRIES
Ebru POLAT
- BİR BİLİM OLARAK KAMU YÖNETİMİNİN YÜKSELİŞ VE ÇÖKÜŞÜ** 440-457
THE RISE AND FALL OF PUBLIC ADMINISTRATION AS A SCIENCE
Ferda KOÇ
- SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK VE YEŞİL YÖNETİM ÜZERİNE YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA** 458-482
QUALITATIVE RESEARCH ON GRADUATE THESES ON SUSTAINABLE LEADERSHIP AND GREEN MANAGEMENT
Fetullah BATTAL-Şeymanur YILMAZ
- INSIGHTS INTO WHITE COLLAR WOMEN’S WORKPLACE EXPERIENCES DURING MENOPAUSE-A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PERSPECTIVE** 483-510
BEYAZ YAKALI KADINLARIN MENOPOZAL DÖNEMDEKİ İŞ YERİ DENEYİMLERİNİN İNSAN KAYNAKLARI PERSPEKTİFİNDEN İNCELENMESİ
Ela Burcu UÇEL
- ONLINE PERSONALIZED ADVERTISING: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW** 511-537
ÇEVİRİMİÇİ KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ REKLAMLAR: SİSTEMATİK LİTERATÜR TARAMASI
Fatma Görgün DEVECİ
- INDIVIDUAL AND FAMILY RELATED DETERMINANTS OF NEET PROBABILITY: AN EMPIRICAL STUDY FOR TÜRKİYE** 538-567
Zeynep ELİTAŞ
- THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE GLOBAL SUPPLY CHAIN AND THE STOCK MARKETS OF DEVELOPED AND EMERGING COUNTRIES: SECTORAL VIEW** 568-597
Serap KAMIŞLI

VİZYONER LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL MUHALEFET DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ALGISININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

Burak Nedim AKTAŞ¹, Ahmet ERKASAP²

Öz

Bu araştırma, yöneticilerin vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide, örgütsel demokrasi algısının düzenleyici rolünü ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma, imalat sektöründe faaliyet gösteren 309 şirket yöneticisi ve çalışandan toplanan anketler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler üzerinden ölçeklerin faktör analizleri yapılmış, değişkenler arası korelasyon incelenmiş ve regresyon analizleri ile hipotezler test edilmiştir. Düzenleyici etkiyi ölçmek için Hayes tarafından geliştirilen Process makrosu tercih edilmiştir. Bulgulara göre, örgütlerde vizyoner liderlik davranışının örgütsel muhalefet üzerinde anlamlı bir etkisi ortaya çıkmış ve bu etki üzerinde örgütsel demokrasinin önemli bir düzenleyici etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma, konusu açısından özgün bir niteliğe sahip olup, birebir başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan, ileri de gerçekleştirilecek benzer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Vizyoner Liderlik, Yatay Muhalefet, Dikey Muhalefet, Örgütsel Demokrasi

JEL kodları: M10, D23

THE IMPACT OF VISIONARY LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL DISSENT BEHAVIOR WITH THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL DEMOCRACY PERCEPTION

Abstract

This study attempted to shed light on the link between organizational dissent behaviors among employees and managers' visionary leadership behaviors, as well as the moderating impact of organizational democracy perception. Surveys were conducted on 309 executives and employees working in the manufacturing industry for dataset. Factor analyses were performed to explore the underlying dimensions of the scales. Hypotheses were then tested using regression analyses. The widely recognized Process macro developed by Hayes was employed for the moderating effect. The findings revealed a significant impact of visionary leadership behavior on organizational dissent, and further analysis indicated that organizational democracy played a crucial moderating role in this relationship.

Keywords: Visionary Leadership, Upward Dissent, Downward Dissent, Organizational Democracy

JEL codes: M10, D23

* Bu çalışma için İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulunun 21/06/2023 tarihli ve 2023/6 sayılı toplantısının 521 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Beykoz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, buraknedimaktas@beykoz.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3011-4706>

² Dr. Öğr. Üyesi, Gedik Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6239-1700>

GİRİŞ

Son yıllarda, liderlik literatüründe önemli bir paradigma değişimi gözlenmektedir. Geleneksel liderlik modelleri, otoriter ve hiyerarşik yapılara odaklanırken, çağdaş örgütler hızla değişen ve karmaşıklaşan bir dünyada rekabet avantajı elde etmek için daha esnek ve yenilikçi bir yaklaşım benimsemektedirler (Avolio ve Gardner, 2005; Yukl, 2010). Bu bağlamda, vizyoner liderlik kavramı, giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Benzer şekilde, örgütsel muhalefet ve örgütsel demokrasi konularının da günümüz örgütlerinde ve araştırmalarda artan bir ilgi gördüğü söylenebilmektedir (Detert ve Burris, 2016; Morrison, 2011; Kassing, 1997). Zira, örgütsel muhalefet sadece anlaşmazlıkların ifade edilmesi değil, aynı zamanda örgüt için yararlı olabileceği durumlarda liderlere geri bildirim anlamına gelmektedir (Collinson, 2012). Örgütsel demokrasiyi benimsemek ise, çalışanların tutumları, davranışları ve örgütsel sonuçlar üzerinde liderler açısından olumlu bir etkiye sahiptir (Jung, Kang, ve Choi, 2020; Svendsen ve Jønsson, 2022).

Bu bilgiler ışığında bu araştırma, vizyoner liderliğin örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisini ve örgütsel demokrasi algısının bu ilişkide nasıl bir düzenleyici rol oynayabileceğini incelemek üzere hazırlanmıştır. Araştırmanın temel amacı, vizyoner liderlik ve bu kritik örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri anlamak ve bu bilgileri imalat sektöründeki liderlik pratiklerini geliştirmek için kullanmaktır. Araştırmada şu temel sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır: Örgütlerde vizyoner liderliğin çalışanların örgütsel muhalefet davranışları üzerinde etkisi var mıdır? Bu etki üzerinde örgütsel demokrasi algısının düzenleyici rolü nedir? Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler, imalat sanayi yönetici ve çalışanlarından elde edilen veriler üzerinden test edilmiştir. Çalışma, liderlik ve örgüt davranışı literatürüne katkıda bulunmanın yanı sıra, imalat sektöründe uygulanabilir stratejiler ve politikalar geliştirilmesine de yardımcı olmayı hedeflemektedir.

İmalat sanayi, ülkelerin kalkınmasında ve sürdürülebilir büyümede kritik bir rol oynamaktadır. Türkiye özelinde ise imalat sanayi, ekonomik performans açısından yükselen bir çığa sahiptir (Bostan ve Karadaş, 2022; Yağış, 2023). Bu büyümeye katkı sağlayan faktörlerin, örgütsel ve yönetsel açılardan da değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bakış açısı ile araştırma, teorik çerçeveleri zenginleştirirken, imalat sektörüne özgü liderlik yaklaşımlarının geliştirilmesine katkı sağlayacak ampirik bulgular sunarak, akademik ve pratik alanlarda da fayda sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma, belirli bir zaman aralığında yürütülmesi bakımından kısıtlandırılmıştır. Ayrıca, sadece imalat sanayinde faaliyet gösteren firmalar üzerinde gerçekleştirilmiş, farklı sektör işletmelerinde ele alınması, daha genel bir çerçeve çizmesi ve genelleme yapılabilmesi açısından önemlidir. Çalışma, yazın taraması, araştırma yöntemi, analiz ve bulgular, sonuç ve tartışma şeklinde ilerlemektedir.



YAZIN TARAMASI

Araştırma, bir bağımsız, iki bağımlı ve bir düzenleyici değişken üzerinden yürütülmüştür. Çalışmanın bağımsız değişkeni; iletişim, güven, risk, saygı ve odak alt boyuttan oluşan vizyoner liderliktir. Dikey muhalefet ve yatay muhalef bağımlı değişkenler, katılım-eleştiri, şeffaflık, adalet, eşitlik ve hesap verilebilirlik alt boyuttan oluşan örgütsel muhalefet ise düzenleyici değişkendir. Vizyoner liderler, örgütlerin büyümesi sürecinde ihtiyaç olunan değişime motivasyon sağlayan ve değişimin öncülüğünü gerçekleştirebilen liderlerdir. Bunu gerçekleştirirken, farklı ekip türlerine liderlik edebilme ve çalışanlarıyla anlamlı ilişkiler kurma yeteneklerini kullanırlar. Aynı zamanda, yeni fikirler yaratan, öğrenen, öğreten ve mevcut olan son teknolojiyi örgütte uygulayabilen yenilikçi bir zihniyete sahiptirler (Jaqua ve Jaqua, 2021). Vizyonun başarılı liderler için kilit bir öneme sahip olduğunu vurgulayan Nanus ve Benis (1992), örgütlerde vizyonu gerçeğe dönüştürecek olan liderleri de vizyoner liderler olarak tanımlamışlardır. Vizyoner liderliği; tarz, süreç, içerik ve bağlam anlayışı gerektiren karmaşık bir süreç olarak tanımlayan Westley ve Mintzberg (1989), yaratıcı, propagandacı, idealist, elçi ve kahin olmak üzere sınıflandırmışlardır. Khoiri (2020), örgüt kimliği ve markası oluşturabilmek için güçlü bir vizyoner liderliğin gerekli olduğunu ortaya koymuş, Mascareño, Rietzschel ve Wisse (2020), vizyoner liderliğin, hedef belirleme yoluyla hem ekip yaratıcılığı hem de örgütsel yenilikle güçlü ilişkisini tespit etmişlerdir. Ayrıca, kamu sektörü özelinde, çalışan kalitesinin artmasında yine vizyoner liderliğin önemli olduğu belirlenmiştir (Utomo, Udin ve Haryono, 2022).

Öte taraftan, örgütsel demokrasi, çalışanların iş süreçlerine katılımı ve memnuniyeti, artan yenilikçiliği, artan paydaş katılımını ve nihayetinde artan örgütsel performansı içeren bütünsel bir süreç olarak tanımlanmıştır (Bilge, Bărbuță-Mișu, Zungun, Virlanuta ve Guven, 2020). Örgütsel demokrasi, karar alma haklarının tabana yayıldığı, müzakereci bir kültür ve çalışan hak sahipliği ile karakterize edilen yatay bir örgütlenme biçimidir (Battilana, Fuerstein ve Lee, 2018). Demokratik yönetim, örgüt başarısı için kilit bir rol oynarken daha yüksek düzeyde bir performans ve yenilik elde etmek için bir gerekliliktir (Safari, 2018). Geçkil ve Tikici (2015) yerli ve yabancı literatürü inceledikleri çalışmalarında başlangıçta örgütsel demokrasinin 7 boyutunu önermişlerdir. Ancak ölçeğin geliştirilmesi sürecinde, araştırma bulgularına dayanarak iki boyut (katılım ve eleştiri) birleştirilmiş ve bir boyut (Güç Paylaşımı) ölçekten çıkarılmıştır. Çalışma, Örgütsel Demokrasinin beş boyutunu Katılım ve Eleştiri, Şeffaflık, Adalet, Eşitlik ve Hesap Verebilirlik olarak tanımlamaktadır. Katılım boyutu, çalışanların doğrudan ya da temsilciler aracılığıyla karar alma süreçlerine aktif olarak katılabilmeleri ilkesine dayanmaktadır. Çalışanlar, kurum içindeki karar alma süreçlerinin ve uygulamalarının hayati bileşenleri olarak kabul edilir ve kendilerini doğrudan etkileyen konularla ilgili gelecekteki sonuçları erken bir aşamada değerlendirme fırsatı bulurlar (Geçkil ve Tikici, 2015). Örgütsel demokrasinin alt boyutlarından şeffaflık ile ilgili olarak, çalışanların kurumun yapısı,

kaynak tahsisi ve operasyonel prosedürleri de dahil olmak üzere kurumla ilgili tüm bilgilere sınırsız erişiminin olması esastır (Arsoy, 2008). Örgütsel Adalet, çalışanların örgütteki yöneticilerin davranışlarının ve ödülllerinin adil olup olmadığına ilişkin algılarını ifade eder (İçerli, 2010; İyigün, 2012). Örgütsel demokrasi bağlamında eşitlik, koşulların aynı olması kaydıyla, adil prosedürlerin ve yeknesak uygulamaların hayata geçirilmesine bağlıdır. Çalışanlar performans, eğitim, deneyim gibi aynı iş kriterlerine göre değerlendiriliyorsa, eşit muamele gördükleri sonucuna varılabilir (Geçkil ve Tikici, 2015). Yönetişimle yakından bağlantılı bir kavram olan hesap verebilirlik (Özer, 2006), bireylerin veya grupların eylemleri için ayrı bir yetkili mekanizmaya gerekçeler sunması anlamına gelir (Jones, 2006).

Bu sınıflandırmaya göre örgütsel demokrasi imalat sektöründeki firmalarda ve genel olarak piyasa mekanizmaları içinde beklentilere en yakın olduğu düşünülen ve çok yaygın şekilde kullanılan bir ölçeğin altboyutları olması sebebiyle seçilmiştir.

Örgütlerde demokrasi kültürünün oluşmasında önemli bir parametre olan muhalefet davranışı ise farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel muhalefet, herhangi bir uyuşmazlık gündeme gelmeden çok önce ortaya çıkan ve bu uyuşmazlık konusu çözüme kavuşsa dahi devam eden bir süreçtir (Garner, 2016). Örgütsel muhalefet, örgütsel politikalar ve uygulamalarla ilgili anlaşmazlık veya çelişkili fikirlerin ifadesidir (Kassing, 2000). Çalışanların, memnuniyetsizlik ve etik dışı uygulamalar konusunda örgütlere geri bildirimde bulunabilmeleri açısından önemli bir iletişim şeklidir (Croucher, Kelly ve Chen, 2018).

Çalışanlar örgütte olumsuz durumlarla, anlaşmazlıklarla, memnuniyetsizliklerle veya değerleriyle çatışan uygulamalarla karşılaştıklarında, farklı görüşlerini ve muhalif fikirlerini iletmek için bireysel, ilişkisel veya örgütsel faktörleri dikkate alarak bir muhalefet stratejisi belirlerler (Kassing, 1997). Kassing'in ana hatlarıyla ortaya koyduğu örgütsel muhalefete ilişkin ilk modeli, dikkate alınan kitleye bağlı olarak üç boyutu üst yönetim, iş arkadaşları ve dış aile ve arkadaşlar olarak kategorize etmektedir (Wright, 2011). Bu kategoriler arasında "dikey/artiküle muhalefet", "yukarı doğru/artiküle muhalefet", "yanal muhalefet" ve "yerinden edilmiş muhalefet" yer almaktadır. Kassing (2019), Kassing ve Diciocio'nun (2004) çalışmasının bulgularını eleştirerek, "yerinden edilmiş muhalefet" davranışının model içinde beklenen doğrulama standartlarını karşılamadığını belirtmiştir. Kavramın, amaçladığı geniş teorik çerçeveye ulaşmak yerine yeni işe alımları tanımlamakla sınırlı kaldığını savunmuştur. Destekleyici veri eksikliği nedeniyle kavramın modele tam olarak dahil edilemediği sonucuna varmıştır. Sonuç olarak, bu boyutu ölçek çalışmalarından ve modelin sonraki açıklamalarından çıkarmıştır (Sprague, 2018). Dolayısıyla, alternatif muhalefet türü bu çalışmada dikkate alınmamıştır.



Dikey muhalefet, firmada daha üst pozisyonlarda bulunan ve çalışanın daha yetkin olarak algıladığı üst düzey yöneticilere karşı muhalif görüşleri dile getirme eylemini ifade etmektedir (Kassing, 1998). Kassing (2001), istenen değişimi gerçekleştirme yetkisine sahip bireylere karşı muhalefet göstermeyi içeren başka bir tanım daha önermiştir. Daha tartışmacı olan, üst yönetimle daha iyi ilişkileri olan, örgütte daha fazla ifade özgürlüğü algılayan, iç kontrol odağına sahip olan, örgütsel süreçleri etkileyebileceğine inanan, iş tatmini ve bağlılığı daha yüksek olan çalışanlar dikey muhalefeti tercih etme eğilimindedir (Kassing ve Armstrong, 2002).

Kassing (1997) örgütsel muhalefet kavramını başlangıçta muhalif muhalefet olarak adlandırmış, daha sonra akademik literatürde benimsenen yatay muhalefet olarak yeniden adlandırmıştır. Yatay muhalefet ile dikey muhalefet arasındaki temel ayırım etki derecesinde yatmaktadır. Dikey muhalefet üst yönetime ya da mevcut durumu değiştirebilecek taraflara yönelik muhalefet davranışırken, yatay muhalefet örgütsel karar alma ve uygulama prosedürlerini doğrudan etkilemeyen örgüt üyelerine yöneliktir (Kassing, 1997). Çalışanlar, görüşlerini yönetime ifade ettikleri takdirde cezalandırılma, reddedilme, ihmal edilme ya da utandırılma endişesiyle yatay muhalefete yönelebilirler (Zaini, Elmes, Pavlov ve Saeed, 2016). Çalışan bu faaliyete, rakip ya da hasım olarak görülme algısı ve muhalefeti dikey olarak ifade edemeyeceğine dair inancı nedeniyle girişmektedir (Özdemir, 2010). Çalışanlar, üst yönetimle gergin bir bağ ve etkili bir geri bildirim kültürünün eksikliğini algıladıklarında, iş arkadaşlarıyla olan anlaşmazlıklarını dile getirerek yatay muhalefette bulunurlar (Kassing, 2011). Çalışanlar bu davranışı, üst yönetim pozisyonunda olmayan eşit veya benzer rütbedeki akranlarına karşı sergilerler (Wright, 2011).

Gerçekleştirilen derinlemesine yazın taraması sonucu, vizyoner liderlik, örgütsel muhalefet ve örgütsel demokrasi değişkenlerini konu alan başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, iki değişken arasındaki ilişkileri konu edinen araştırmalar mevcuttur.

Liderlik ve Örgütsel Muhalefet İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Vizyoner liderlik ve örgütsel muhalefet ilişkisine yönelik gerçekleşen direkt bir çalışma olmasa da, farklı liderlik tipleri ve örgütsel muhalefeti ele alan çeşitli çalışmalardan bahsetmek mümkündür. Örneğin, üstleriyle yüksek kalitede ilişkiye sahip olduğunu algılayan astların, düşük kalitede ilişkiye sahip olduğunu algılayan astlara göre daha fazla açık muhalefet davranışı gösterdikleri, öte taraftan, amirleriyle düşük kaliteli ilişkilere sahip olduğunu algılayan astların, amirleriyle yüksek kaliteli ilişkilere sahip olduğunu algılayan astlara göre daha fazla gizli muhalefet eğiliminde oldukları ortaya konmuştur (Kassing, 2000). Kolaylaştırıcı, koçluk eden, güçlendirici ve yönlendiren olmak üzere 4 farklı liderlik tipinin, örgütsel muhalefet ile ilişkisinin negatif yönlü olduğu görülmüş (Riaza, Junejo ve Shar, 2020), diğer bir çalışmada

ise, 4 liderlik tipinin örgütsel muhalefet ile pozitif ve anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir (Kılıç, Gülaydın, Sürücü ve Kasapoğlu, 2018). Öte taraftan, güçlendirici liderliğin yatay muhalefet üzerindeki etkisinin pozitif yönde, dikey muhalefet üzerindeki etkisinin ise negatif yönde olduğu ispatlanmıştır (Şentürk ve Coşkun, 2018). Farklı bir çalışmada, demokratik liderlik algısının çalışanların örgütsel muhalefet davranışları ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkide olduğu bulunmuştur (Aytekin ve Temizkan, 2022). Diğer bir çalışmada, ast-üst arasındaki ilişki kalitesinin çalışanların muhalefet davranışlarını etkilediği, grup içi çalışanların muhalefeti şahsen ifade etme olasılığının daha yüksek olduğu ve grup dışı çalışanların muhalefeti e-posta yoluyla ifade etme olasılığının daha yüksek olduğu vurgulanmıştır (Turnage ve Goodboy, 2016). Diğer bir çalışma, hizmetkâr liderliğin, örgütsel muhalefetin etkili kullanımı için gerekli olan otantik ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olabilecek bir değerler çerçevesi oluşturmada önemli olduğunu ortaya koymuştur (Sprague, 2013). Nihayetinde, yöneticiler ve liderler, ilkeli muhalefeti diğer eleştiri ve muhalefet biçimlerinden ayırarak, muhalif çalışanı önemli bir örgütsel ses ve değerli bir çalışan olarak algılamalı, örgütlerin dönüşümünde de önemli bir araç olarak kullanmalıdırlar (Shahinpoor ve Matt, 2007).

Liderlik ve Örgütsel Demokrasi İlişkisine Yönelik Çalışmalar

İlgili yazında, farklı liderlik tipolojileri ile örgütsel demokrasi kavramını konu alan araştırmaların olduğu gözlemlenmiştir (Katı ve Şahnagil, 2023). Örgütsel demokrasi ve liderlik ilişkisini ele alan araştırmalar, ağırlıklı demokratik liderlik kavramının farklı örgütsel süreçler üzerindeki etkisine yöneliktir. Bunun yanı sıra, örneğin, liderliğin örgütsel demokrasiyi teşvik etmede çok önemli bir rol oynadığı (Clarke, 2006, 2011), örgütlerde demokratik bir iklimin oluşması için başta liderlik olmak üzere tüm örgütün desteğinin gerekli olduğu vurgulanmıştır (Markopoulos ve Vanharanta, 2018). Örgütlerde demokratik ilkelerin uygulanmasında örgüt yapısı ve stratejik liderlik tarzının önemi, demokratik uygulamaları teşvik etmek için ise etkili liderliğin gerekli olduğu ortaya konmuştur (Yazdani, 2010).

Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Muhalefet İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Literatürde, örgütsel muhalefet ile örgütsel demokrasi algısındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Bilyay, Yalçın ve Özpolat, 2020; Ataç ve Köse, 2017; Kassing ve Dicioccio, 2004). Demokratik davranışın açık muhalefet ile pozitif yönlü, demokratik tutumun ise açık muhalefetle negatif yönlü ilişkisi saptanmıştır (Sadykova ve Tutar, 2014). Ayrıca, örgütsel demokrasi muhalefet iletişim stratejisi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Aksel, 2013). Örgütlerde demokratiklik seviyesindeki artışın çalışanların yaptıkları işlere aidiyeti artıracığı, ancak buna rağmen örgütsel demokrasi algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerinde etkisinin olmadığı ortaya konmuş, en çok tercih edilen muhalefet türünün



dikey muhalefet olduğu, demokratik yönetim konusunda da şeffaflık tercihinin en yüksek olduğu belirlenmiştir (Yıldırım, 2020).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

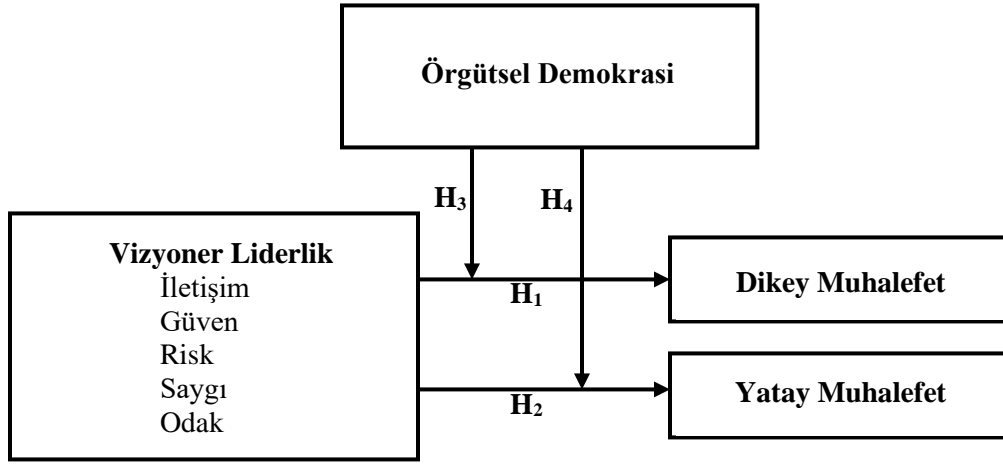
Araştırma, imalat sektöründe vizyoner liderliğin örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkilerini ve örgütsel demokrasi algısının bu ilişkide düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığını derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın amacı, değişen piyasa koşullarına ve teknolojik yeniliklere adaptasyon sürecinde vizyoner liderliğin önemini ortaya koymak ve örgütsel demokrasi algısının çalışanların muhalefet davranışlarına etkisini analiz etmektir. Bu bağlamda, araştırma imalat sektöründeki uygulamalar ve akademik literatüre katkı sağlamayı, ayrıca örgütsel stratejilerin ve liderlik eğitim programlarının geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Bu hedefler doğrultusunda çalışma, liderlik ve örgüt davranışı literatürüne önemli bir katkıda bulunarak, vizyoner liderliğin ve örgütsel demokrasi algısının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisine dair derinlemesine anlayış sağlamayı hedeflemektedir. Gerçekleştirilen derinlemesine yazın taraması sonucu, araştırma ile birebir örtüşen başka bir çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, ileri de gerçekleşecek olan çalışmalara da ışık tutacağı söylenebilmektedir.

Bu çalışma için İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 21/06/2023 tarihli ve 2023/6 sayılı toplantısının 521 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırma Modeli

Araştırma, dört farklı değişken üzerinden yürütülmüştür. Vizyoner liderlik bağımsız değişken, dikey muhalefet ve yatay muhalefet davranışı bağımlı değişkenlerdir. Örgütsel demokrasi algısı ise bu iki değişken arasında düzenleyici olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan model, Şekli 1'de detaylandırılmıştır.

Şekil 1: Araştırma modeli



Hipotezler

Oluşturulan modelde ortaya konan temel yaklaşımla, dört ana hipotez ve bu hipotezlere bağlı alt hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir. Hipotezler şu şekildedir:

H₁: Vizyoner liderlik alt boyutlarının dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{1(a)}: İletişimin dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{1(b)}: Güvenin dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{1(c)}: Riskin dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{1(d)}: Saygının dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{1(e)}: Odağın dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H₂: Vizyoner liderlik alt boyutlarının yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{2(a)}: İletişimin yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{2(b)}: Güvenin yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{2(c)}: Riskin yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{2(d)}: Saygının yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.



H_{2(e)}: Odağın yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H₃: Vizyoner liderliğin dikey muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel demokrasinin düzenleyici rolü vardır.

H₄: Vizyoner liderliğin yatay muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel demokrasinin düzenleyici rolü vardır.

Örnekleme ve Veri Toplama

İmalat sanayi, ülkelerin kalkınmasında ve sürdürülebilir büyümede kritik bir rol oynamaktadır. Türkiye özelinde ise imalat sanayi, ekonomik performans açısından yükselen bir çığa sahiptir (Bostan ve Karadaş, 2022; Yağış, 2023). Bu büyümeye katkı sağlayan faktörlerin, örgütsel ve yönetsel açılardan da değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bakış açısı ile anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilen araştırma, nicel araştırma yöntemi çerçevesinde, imalat sanayinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekte firma yönetici ve çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Elektronik ortamda toplanan anketler, 400 katılımcıya gönderilmiş, gönüllü katılım/onam formlarının onaylanması istenmiş ve 309'undan sağlıklı dönüş alınmıştır. Dolayısı ile araştırma örnekleme, orta ve büyük ölçekli imalat sanayi işletmelerinde çalışan 309 şirket yöneticisi ve çalışanlarıdır.

Veriler, üç farklı değişkene ait hazır anketler üzerinden elde edilmiştir. Bu doğrultuda, Vizyoner Liderlik değişkeni için, Sashkin'in 1996 yılında geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlanmış olan (Yeyrek, 2018) "Vizyoner Liderlik Ölçeği," Örgütsel Demokrasi değişkeni için, Geçkil ve Tikici'ye (2015) ait "Örgütsel Demokrasi Ölçeği" ve Örgütsel Muhalefet değişkeni için ise Kassing'in (2000) geliştirip Dağlı (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerin her biri Likert Tipi ölçek olup, sorular katılımcılara, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yönlendirilmiştir.

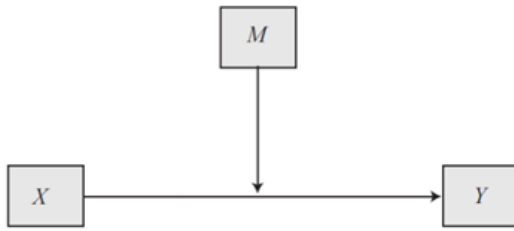
ANALİZ VE BULGULAR

Analizlerde SPSS 24.0 programı kullanılmıştır. Araştırma materyalinin değerlendirilmesinde ise tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Düzenleyici etkiyi ölçümlenmek için ise Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process makrosu kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyleri $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ aralığında değerlendirilmiştir.

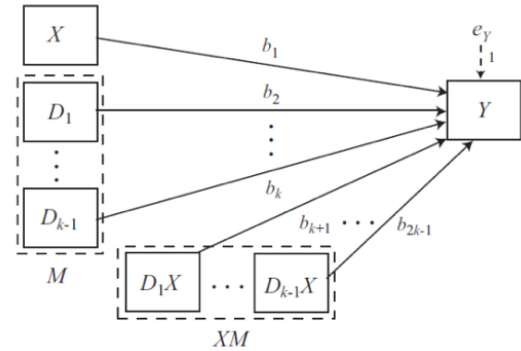
Hayes

Basit eğim analizi, etkileşim değişkeni ile bağımlı değişken arasındaki anlamlı istatistiksel ilişkiyi belirlemek için kullanılmıştır. Sonuçlar grafiksel olarak gösterilmiştir. Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process makrosu, basit eğim analizini ve ilişkileri grafiksel olarak göstermek için en küçük kareler yöntemini kullanmıştır. Bu makro, yaklaşık 76 modelin sınanmasına olanak sağlayan ve çeşitli araç ve düzenleyici etkilere sahip olduğu düşünülen modellerin sınanmasında kullanılabilir (Hayes, 2013; Hayes, Montoyai ve Rockwood, 2017). Dolayısı ile çalışmada hipotezleri test etmek için Model 1 kullanılmıştır. Model 1'e ilişkin simgesel ve istatistiksel model Şekil 2 ve Şekil 3'de görülmektedir (Hayes, 2013).

Şekil 2: Simgesel model



Şekil 3: İstatistiksel model



$$(1) X \text{ in } Y \text{ üzerindeki koşulsal etkisi } Y = b_1 + b_{k+1}D_1 + \dots + b_{2k-1}D_{2k-1}$$

Demografik Özelliklerin Dağılımı

Katılımcıların, %57,6'sı (n=178) erkek, %42,4'ü (n=131) kadındır. Yaşlar, %14,2'si (n=44) 18-24 yaş, %58,9'u (n=182) 25-34 yaş, %21'i (n=65) 35-44 yaş, %5,2'si (n=16) 44-54 yaş %0,6'sı (n=2) 55 yaş ve üstüdür. Eğitim durumları %52,7'si (n=158) lisans, %39,8'i (n=123) yüksek lisans, %6,1'i (n=19) doktora eğitim durumuna sahiptir. Kurumdaki çalışma yılı %33'ü (n=102) 0-1 yıl, %39,2'si (n=121) 2-5 yıl, %15,2'si (n=47) 6-10 yıl, %6,5'i (n=20) 11-15 yıl %6,1'i (n=19) 16 yıl ve üzeri çalışma yılına sahiptir. Çalışma pozisyonu %54'ü (n=167) mühendis, %4,9'u (n=15) uzman yardımcısı, %18,1'i (n=56) yönetici %1,9'u (n=6) teknisyen, %8,7'si (n=27) kıdemli uzman, %12,3'ü (n=38) uzman pozisyonunda çalışmaktadır.

Tablo 1: Demografik değişkenler

		n	%
Cinsiyet	Erkek	178	57,6
	Kadın	131	42,4
Yaş	18-24	44	14,2
	25-34	182	58,9
	35-44	65	21,0
	45 ve üstü	18	5,8
Eğitim	Ön lisans	9	2,9
	Lisans	158	51,1
	Yüksek lisans	123	39,8
	Doktora	19	6,1
Kurumdaki Çalışma Süresi (Yıl)	0-1	102	33,0
	2-5	121	39,2
	6-10	47	15,2
	11-15	20	6,5
	16 ve üzeri	19	6,1
Pozisyon	Mühendis	167	54,0
	Uzman yardımcısı	15	4,9
	Yönetici	56	18,1
	Teknisyen	6	1,9
	Kıdemli uzman	27	8,7
	Uzman	38	12,3

Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör Analizinin uygulanabilirliği, Bartlett's Küresellik Testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne göre değerlendirilmiştir. KMO ölçümü 1'e ne kadar yakınsa, mevcut veri grubuna faktör analizi yapılması uygun olmaktadır (Živadinović, 2004). Yapılan analizde KMO değerleri, vizyoner liderlik ölçeğinde 0,964, örgütsel demokrasi ölçeğinde 0,778 ve örgütsel muhalefet ölçeğinde 0,839 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen veriler eşliğinde, veri grubu ile analiz yapılması uygundur denebilmektedir.

Tablo 2: Vizyoner liderlik, örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ölçeklerinin KMO ve Bartlett's Test sonuçları

	Vizyoner Liderlik Ölçeği	Örgütsel Demokrasi Ölçeği	Örgütsel Muhalefet Ölçeği
KMO Örneklem Yeterliliği	0,964	0,778	0,839
Ki-kare	6864,165	15021,366	3865,150
Df	300	378	105
Sig.	<0.000	<0.000	<0.000

Vizyoner liderlik ölçeği toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizinde, ölçek 5 faktörde incelenmiş, toplam varyans açıklama oranı %74,651 olarak bulunmuştur. Örgütsel demokrasi ölçeği toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5 faktörde incelenmiş, toplam varyans açıklama oranı %81,887 olarak bulunmuştur. Örgütsel muhalefet ölçeği ise toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 2 faktörde incelenmiş, toplam varyans açıklama oranı %63,926 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ortaya çıkan varyans oranları, faktör yapısının güçlü olduğu anlamına gelmektedir. Literatürde, bu değerlerin %40 ila %60'ının yeterli olduğu vurgulanmaktadır (Karagöz, 2017). Ayrıca, Stevens'e (2002) göre, bir maddenin bir yapıyı veya faktörü doğru bir şekilde ölçtüğünü söylemek için faktör yük değerinin 0,30 veya daha yüksek olması gerekmektedir. Faktör yükleri açısından da ölçeklerin ifadeleri geçerli bulunmuştur.



Tablo 3: Vizyoner liderlik ölçeğinin faktör analizi sonuçları

Boyutlar	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
İletişim			
ILT1	0,808	14,343	57,373
ILT 2	0,819		
ILT 3	0,814		
ILT 4	0,725		
ILT 5	0,817		
Güven			
GUV1	0,864	1,390	5,561
GUV2	0,841		
GUV3	0,839		
GUV4	0,847		
GUV5	0,883		
Risk			
RIS1	0,428	1,214	4,856
RIS2	0,547		
RIS3	0,830		
RIS4	0,766		
RIS5	0,643		
Saygı			
SAY1	0,820	0,980	3,919
SAY2	0,619		
SAY3	0,825		
SAY4	0,66		
SAY5	0,810		
Odak			
ODK1	0,781	0,735	2,942
ODK2	0,698		
ODK3	0,647		
ODK4	0,809		
ODK5	0,831		
Toplam:			74,651

Tablo 4: Örgütsel demokrasi ölçeğinin faktör analizi sonuçları

Boyutlar	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Katılım-Eleştiri			
KAE1	0,511	14,668	52,385
KAE2	0,589		
KAE3	0,624		
KAE4	0,509		
KAE5	0,682		
KAE6	0,603		
KAE7	0,680		
KAE8	0,680		
Şeffaflık			
SEF1	0,744	4,260	15,213
SEF2	0,861		
SEF3	0,871		
SEF4	0,914		
SEF5	0,761		
SEF6	0,866		
Adalet			
ADL1	0,636	1,786	6,378
ADL2	0,698		
ADL3	0,503		
ADL4	0,697		
ADL5	0,757		
Eşitlik			
EST1	0,767	1,170	4,180
EST2	0,503		
EST3	0,860		
EST4	0,768		
EST5	0,805		
EST6	0,851		
Hesap Verilebilirlik			
HES1	0,758	1,044	3,730
HES2	0,691		
HES3	0,798		
Toplam:			81,887



Tablo 5: Örgütsel muhalefet ölçeğinin faktör analizi sonuçları

Boyutlar	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Dikey Muhalefet			
DM1	0,822	6,194	41,295
DM2	0,731		
DM3	0,804		
DM4	0,852		
DM5	0,788		
DM6	0,708		
DM7	0,723		
DM8	0,638		
Yatay Muhalefet			
YM1	0,460	3,395	22,631
YM2	0,621		
YM3	0,729		
YM4	0,623		
YM5	0,704		
YM6	0,609		
YM7	0,606		
Toplam:			63,926

Bir dağılımın normal bir dağılım olup olmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin kesme noktaları veya sınırları, çarpıklık için 3 (mutlak değer) ve basıklık için ise 10 (mutlak değer) olmamalıdır (Kline 2011). Cronbach Alpha değerleri ise 0,70/0,99 arasında güvenilir kabul edilmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Cronbach Alpha, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Ölçeklerinin normallik dağılımları ve güvenirlilik katsayıları

	Ort±SS	Min-Max (Medyan)	Çarpılık	Basıklık	Cronbach's Alpha
İletişim	3,72±0,9	1-5 (4)	-0,828	0,168	0,904
Güven	3,85±0,95	1-5 (4)	-0,972	0,764	0,953
Risk	3,35±0,81	1-5 (3,4)	-0,393	-0,920	0,827
Saygı	3,88±0,71	1,4-5 (4)	-0,770	0,680	0,817
Odak	3,83±0,78	1-5 (4)	-0,916	0,864	0,885
Vizyoner Liderlik Toplam	3,72±0,74	1,4-5 (3,8)	-0,834	0,397	0,889
Katılım-Eleştiri	3,1±0,99	1-4,71 (3,29)	-0,531	-0,777	0,949
Şeffaflık	3,38±1,04	1-5 (3,33)	-0,790	-0,121	0,926
Adalet	3,11±0,9	1-5 (3,2)	-0,619	0,119	0,884
Eşitlik	3,59±0,96	1-4,83 (3,83)	-1,263	1,376	0,932
Hesap Verilebilirlik	3,24±0,9	1-5 (3,67)	-0,803	0,201	0,833
Örgütsel Demokrasi Toplam	3,28±0,80	1,2-4,7 (3,5)	-0,745	0,158	0,932
Dikey Muhalefet	2,31±0,82	1-3,88 (2,3)	0,058	-1,006	0,930
Yatay Muhalefet	3,33±0,69	1,2-4,8 (3,4)	-0,519	1,021	0,868
Örgütsel Muhalefet Toplam	2,82±0,60	1,64-4,37 (3)	-0,201	-0,062	0,901

Korelasyon Analizi

Gerçekleştirilen vizyoner liderlik ölçeği alt boyutlarının korelasyon analizi sonuçlarına göre; İletişim ile Güven arasında pozitif yönlü %83,1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,01$), İletişim ile Risk arasında pozitif yönlü %74,6 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). İletişim ile Saygı arasında pozitif yönlü %78,7 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,01$), İletişim ile Odak arasında pozitif yönlü %83,2 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Güven ile Risk arasında pozitif yönlü %70,0 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Güven ile Saygı arasında pozitif yönlü %81,1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Güven ile Odak arasında pozitif yönlü %78,2 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,01$), Risk ile Saygı arasında pozitif yönlü %67,0 düzeyinde yine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Risk ile Odak arasında pozitif yönlü %70,4 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir



ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Saygı ile Odak arasında pozitif yönlü %77,2 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$).

Tablo 7: Vizyoner liderlik ölçeği korelasyon analizi

		Güven	Risk	Saygı	Odak
İletişim	r	0,831**	0,746**	0,787**	0,832**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Güven	r		0,700**	0,811**	0,782**
	p		0,000	0,000	0,000
Risk	r			0,670**	0,704**
	p			0,000	0,000
Saygı	r				0,772**
	p				0,000

Not: r=Pearson Correlation ** $p<0,01$

Örgütsel demokrasi ölçeği alt boyutlarının korelasyon analizi sonuçları ise şu şekildedir: Katılım-Eleştiri ile Şeffaflık arasında pozitif yönlü %61,8 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,01$), Katılım-Eleştiri ile Adalet arasında pozitif yönlü %34,6 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Benzer şekilde, Katılım-Eleştiri ile Eşitlik arasında pozitif yönlü %39,2 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,01$), Katılım-Eleştiri ile Hesap Verilebilirlik arasında pozitif yönlü %39,0 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Şeffaflık ile Adalet arasında pozitif yönlü %77,4 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Şeffaflık ile Eşitlik arasında pozitif yönlü %84,5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p=0,001$; $p<0,01$). Şeffaflık ile Hesap Verilebilirlik arasında pozitif yönlü %84,5 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($p=0,001$; $p<0,01$), Adalet ile Eşitlik arasında pozitif yönlü %63,6 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Adalet ile Hesap Verilebilirlik arasında pozitif yönlü %72,3 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$). Son olarak, Eşitlik ile Hesap Verilebilirlik arasında pozitif yönlü %82,1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,01$).

Tablo 8: Örgütsel demokrasi ölçeği korelasyon analizi

		Şeffaflık	Adalet	Eşitlik	Hesap Verilebilirlik
Katılım-Eleştiri	<i>r</i>	0,618**	0,346**	0,392**	0,390**
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000	0,000
Şeffaflık	<i>r</i>		0,774**	0,845**	0,845**
	<i>p</i>		0,000	0,000	0,000
Adalet	<i>r</i>			0,636**	0,723**
	<i>p</i>			0,000	0,000
Eşitlik	<i>r</i>				0,821**
	<i>p</i>				0,000

Not: r=Pearson Correlation **p<0,01

Dikey Muhalefet ile Yatay Muhalefet arasında negatif yönlü %36,0 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p=0,001; p<0,01).

Tablo 9: Örgütsel muhalefet ölçeği korelasyon analizleri

		Yatay Muhalefet
Dikey Muhalefet	<i>r</i>	-0,360**
	<i>p</i>	0,000

Not: r=Pearson Correlation **p<0,01

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliğini belirlemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Tablo 10, DFA sonucundan elde edilen uyum değerlerini göstermektedir.

Tablo 10: Uyum değerleri

Uyum Kriteri	χ^2	P	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	NNFI
Vizyoner Liderlik Ölçeği	899,45	0,000	3,39	0,088	0,084	0,094	0,95	0,95
Örgütsel Demokrasi	1545,57	0,000	4,55	0,098	0,027	0,98	0,99	0,98
Örgütsel Muhalefet	389,47	0,000	4,47	0,099	0,038	0,97	0,98	0,97

Analiz sonuçları, RMSEA, SRMR, NFI, CFI ve GFI ölçümlerinden elde edilen uyum değerlerini içermektedir. Ölçümlere göre doğrulayıcı faktör analizinin istatistiksel olarak doğru ve geçerli olduğu ve



araştırma verilerinin kabul edilebilir ve tutarlı olduğu söylenebilmektedir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar ve Sanisoğlu, 2013). DFA çıktı grafikleri orijinal hali ile Ek 1’de yer almaktadır.

Regresyon Analizi

Hipotezler basit doğrusal regresyon analizine tabi tutularak test edilmiştir. Hipotez testlerine dair sonuçlar şu şekildedir:

H₁: Vizyoner liderlik alt boyutlarının dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{1(a)}: İletişimin dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 11: İletişimin dikey muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Dikey Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	1,850	0,180	9,750	0,001**	0,143
İletişim	0,394	0,100	7,380	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Vizyoner liderlik alt boyutlarından, bağımlı değişken “İletişimin”, bağımlı değişken “Dikey Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlıdır (p=0,001; <0,01). Ayrıca, iletişimin dikey muhalefet üzerindeki etkisi orta düzeyde pozitif yönlüdür (B=0,394). Dolayısı ile iletişimdeki 1 birim artış dikey muhalefet için 0,394 birim artış anlamı taşımaktadır. Öte yandan, iletişim dikey muhalefeti %14 oranında açıklamaktadır (R²=0,143). H_{1(a)} hipotezi doğrulanmıştır.

H_{1(b)}: Güvenin dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 12: Güvenin dikey muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Dikey Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	2,088	0,159	13,155	0,001**	0,157
Güven	0,353	0,045	7,809	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Vizyoner liderlik alt boyutlarından “Güvenin” “Dikey Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlı (p=0,001; <0,01) ve orta düzeyde pozitif (B=353) olarak bulunmuştur. Güvendeki 1 birim artış, dikey muhalefet için 0,353 birim artış anlamı taşımaktadır. Diğer taraftan, güven dikey muhalefeti %15 oranında açıklamaktadır (R²=0,157). H_{1(b)} hipotezi doğrulanmıştır.

$H_{1(c)}$: Riskin dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 13: Riskin dikey muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Dikey Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	1,904	0,191	9,977	0,001**	0,143
Risk	0,384	0,052	7,405	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Bağımsız değişken olarak ele alınan ve vizyoner liderlik alt boyutlarından “Riskin”, bağımlı değişken “Dikey Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlı (p=0,001; <0,01) ve orta düzeyde pozitifdir (B=0,384). Riskteki 1 birim artış dikey muhalefette 0,384 birim artış anlamı taşımaktadır. Diğer taraftan, risk dikey muhalefeti %14 oranında açıklamaktadır (R²=0,143). $H_{1(c)}$ hipotezi doğrulanmıştır.

$H_{1(d)}$: Saygının dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 14: Saygının dikey muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Dikey Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	1,794	0,215	8,325	0,001**	0,147
Saygı	0,439	0,058	7,513	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Vizyoner Liderliğin diğer bir alt boyutu olan ve bağımsız değişken olarak ele alınan “Saygının”, bağımlı değişken “Dikey Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlıdır (p=0,001; <0,01). Öte yandan, saygının dikey muhalefet üzerindeki etkisi orta düzeyde pozitif olarak bulunmuştur (B=0,439). Saygıdaki 1 birim artış dikey muhalefet için 0,439 birim artış anlamına gelmektedir. Ayrıca, saygı dikey muhalefeti %14 oranında açıklamaktadır (R²=0,147). $H_{1(d)}$ hipotezi doğrulanmıştır.

$H_{1(e)}$: Odağın dikey muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 15: Odağın dikey muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Dikey Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	2,188	0,113	12,869	0,001**	0,202
Odak	0,323	0,039	7,339	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05



Tablo 15’de görüldüğü üzere, bağımsız değişken “Odak” ile bağımlı değişken olarak “Dikey Muhalefet” arasındaki ilişki anlamlı bulunmuş ($p=0,001$; $<0,01$), odağın dikey muhalefet üzerindeki etkisi orta düzeyde pozitif olarak kayda geçmiştir. Odakta 1 birim artışın dikey muhalefet için 0,323 birim artış anlamına geldiği söylenebilmektedir. Ayrıca, odak dikey muhalefeti %20 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,202$). $H_{1(e)}$ hipotezi doğrulanmıştır. Tüm bu sonuçlara göre, vizyoner liderliğin alt boyutlarının dikey muhalefet üzerinde etkisi doğrulanmış, H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: Vizyoner liderlik alt boyutlarının yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

H_{2(a)}: İletişimin yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 16: İletişimin yatay muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Yatay Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	3,188	0,219	12,127	0,001**	0,207
İletişim	0,459	0,042	6,908	0,001**	

Not: ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Vizyoner liderlik alt boyutlarından “İletişimin”, “Yatay Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlı ($p=0,001$; $<0,01$) ve yüksek düzeyde pozitif olarak bulunmuştur ($B=0,459$). İletişimdeki 1 birim artışın, yatay muhalefette 0,459 birim artış anlamına geldiği ortaya konmuştur. Diğer yandan, iletişim yatay muhalefeti %20 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,207$). $H_{2(a)}$ hipotezi doğrulanmıştır.

H_{2(b)}: Güvenin yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 17: Güvenin yatay muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Yatay Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	1,984	0,181	9,977	0,001**	0,126
Güven	0,295	0,031	5,809	0,001**	

Not: ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 17’de yer alan analiz sonuçlarına göre, bağımsız değişken “Güven” ile bağımlı değişken “Yatay Muhalefet” arasındaki model anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $<0,01$). Güvenin yatay muhalefet üzerindeki etkisi orta düzeyde pozitif yönlüdür ($B=0,295$). Güvendeki 1 birim artış yatay muhalefet için 0,295 birimlik artış anlamı taşımaktadır. Diğer yandan, güven yatay muhalefeti %12 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,126$). $H_{2(b)}$ hipotezi doğrulanmıştır.

H_{2(c)}: Riskin yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 18: Riskin yatay muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Yatay Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	1,488	0,181	9,977	0,001**	0,189
Risk	0,251	0,031	5,809	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Tablo 18’de yer alan analiz sonuçlarına göre, vizyoner liderlik alt boyutlarından ve bağımsız değişken olan “Riskin”, bağımlı değişken “Yatay Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlı ($p=0,001$; $<0,01$) ve orta düzeyde pozitif yönlüdür ($B=0,251$). Riskte gerçekleşen 1 birim artış, yatay muhalefette 0,251 birim artış anlamına gelmektedir. Ayrıca, risk yatay muhalefeti %18 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,189$). $H_{2(c)}$ hipotezi doğrulanmıştır.

$H_{2(d)}$: Saygının yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 19: Saygının yatay muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Yatay Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	3,788	0,259	11,586	0,001**	0,179
Saygı	0,372	0,456	5,906	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05

Diğer bir analize göre, vizyoner liderlik alt boyutlarından “Saygı” ile bağımlı değişken “Yatay Muhalefet” arasındaki model anlamlı ($p=0,001$; $<0,01$) ve orta düzeyde pozitif yönlüdür ($B=0,372$). Buradan, saygıdaki 1 birim artışın, yatay muhalefette 0,372 birim artış anlamına geleceği söylenebilmektedir. Diğer yandan, saygı yatay muhalefeti %17 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,179$). $H_{2(d)}$ hipotezi doğrulanmıştır.

$H_{2(e)}$: Odağın yatay muhalefet üzerinde etkisi vardır.

Tablo 20: Odağın yatay muhalefet üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi

Yatay Muhalefet	B	S.H.	t	p	R ²
Sabit	1,389	0,417	13,337	0,001**	0,134
Odak	0,238	0,046	5,908	0,001**	

Not: **p<0,01; *p<0,05



İkinci hipoteze ait son analizde, bağımsız değişken olarak ele alınan “Odağın”, bağımlı değişken “Yatay Muhalefet” üzerindeki etkisi anlamlı ($p=0,001$; $<0,01$) ve orta düzeyde pozitif yönlüdür ($B=0,238$). Odadaki 1 birim artışın yatay muhalefet için 0,238 birim artış anlamına geleceği ispatlanmıştır. Bununla birlikte, odak yatay muhalefeti %13 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,134$). $H_{2(e)}$ hipotezi doğrulanmıştır. Tüm bu sonuçlar, vizyoner liderliğin alt boyutlarının yatay muhalefet üzerinde etkisi olduğunu doğrulamış, H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Vizyoner liderlik davranışının dikey muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel demokrasinin düzenleyici rolü vardır.

Tablo 21: Vizyoner liderlik davranışının dikey muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel demokrasinin düzenleyici rolünün analizi

Dikey Muhalefet	B	S.H.	t	p
Sabit	2,609	0,027	7,567	0,000**
Örgütsel demokrasi	0,167	0,038	1,452	0,001**
Vizyoner liderlik	0,328	0,059	6,020	0,001**
İnt_1	0,203	0,047	5,849	0,001**

Not: ** $p<0,01$

Tablo 21’de yer alan analiz sonuçlarında, “Vizyoner Liderlik” ile “Dikey Muhalefet” arasında “Örgütsel Demokrasinin” önemli bir etkisi olduğu gösterilmiştir ($B=0,203$; $p=0,001$; $p<0,01$). Bu bulgular, örgütsel demokrasinin vizyoner liderlik davranışının dikey muhalefet üzerinde 0.203 düzeyinde düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir. Dolayısı ile H_3 hipotezi de kabul edilmiştir.

H₄: Vizyoner liderlik davranışının yatay muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel demokrasinin düzenleyici rolü vardır.

Tablo 22: Vizyoner liderlik davranışının yatay muhalefet üzerindeki etkisinde örgütsel demokrasinin düzenleyici rolünün analizi

Yatay Muhalefet	B	S.H.	t	p
Sabit	2,103	0,018	2,467	0,000**
Örgütsel demokrasi	0,134	0,024	0,956	0,001**
Vizyoner liderlik	0,271	0,044	3,960	0,001**
İnt_1	0,183	0,031	2,849	0,001**

Not: ** $p<0,01$

Tablo 22’de ortaya konan bulgularda, “Vizyoner Liderlik” ve “Yatay Muhalefet” arasında “Örgütsel Demokrasinin” önemli bir etkisi olduğu görülmektedir ($B=0,183$; $p=0,001$; $p<0,01$). Bu sonuçlar, örgütsel demokrasinin, vizyoner liderlik davranışının yatay muhalefet üzerinde 0.183 düzeyinde düzenleyici etkisi olduğunu göstermektedir. Dolayısı ile H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, yöneticilerin vizyoner liderlik tarzlarının, çalışanların örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkisini ölçmeye ve örgütsel demokrasi algısının ise bu ilişkide nasıl bir rol oynadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Bu doğrultuda, “vizyoner liderliğin çalışanların örgütsel muhalefet davranışları üzerinde etkisi var mıdır? Bu etki üzerinde örgütsel demokrasi algısının düzenleyici rolü nedir?” sorularına cevap aranmıştır. İmalat sanayinde faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekte firma çalışan ve yöneticileri üzerinde anket uygulanmış, toplanan veriler regresyon analizine tabi tutularak oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

Sonuçlara göre, vizyoner liderliğin örgütsel muhalefet alt boyutlarından hem dikey hem de yatay muhalefet üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi tespit edilmiştir. Bunun yanında, örgütsel demokrasinin bu iki değişken arasındaki ilişkide önemli derecede düzenleyici rol oynadığı ortaya konmuştur. Daha öncede vurgulandığı üzere, literatürde vizyoner liderlik ve örgütsel muhalefet ilişkisine yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, liderlik ve örgütsel muhalefet ilişkisi çerçevesinde çalışmanın bulguları; Kassing (2000), Sprague (2013), Aytekin ve Temizkan (2022) ile örtüşmektedir. Farklı liderlik davranışları açısından, demokratik ve dönüşümcü liderlik davranışlarının yatay muhalefetle pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi (Inandı, Tunc, Yucedaglar ve Kilic, 2020), araçsal ve destekleyici liderlik davranışının çalışanlarda muhalefet düzeyini artırdığı (Kılıç vd., 2018), demokratik, otokratik ve tam serbesti liderlik davranışları ile dikey muhalefet arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Taçyıldız, 2020). Bunun yanısıra, Croucher, Kelly, Chen ve Ashwell (2020), yüz kaygıları (face concerns) ile muhalefet arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel demokrasi davranışının açık muhalefeti etkilemedeki rolünü ortaya koymuşlardır. Bu araştırma, örgüt içindeki muhalefeti şekillendirmede örgütsel demokrasinin rolünü anlamak için bir temel oluşturmaktadır.

Öte taraftan sonuçlar, vizyoner liderlik alt boyutlarından iletişimin hem dikey hem de yatay muhalefet üzerinde anlamlı etkisini ortaya koymuştur. Bu bulgu, yapılan bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, açık iletişim kanalları, çalışanların endişelerini dile getirmelerine, geri bildirimde bulunmalarına ve kurumsal uygulamalar ve kararlarla ilgili yapıcı diyalog kurmalarına olanak tanır (Zaini vd., 2016). İletişim adil, şeffaf ve saygılı olarak algılandığında çalışanlar muhalif görüşlerini ifade etmekte daha rahat



hissederler (Yılmaz ve Aydın, 2023). İşletmeler; açık, şeffaf ve kapsayıcı iletişim uygulamalarını teşvik ederek muhalefetin önemli bir geri bildirim mekanizması olarak görüldüğü ortam yaratırlar (Croucher vd., 2020; Shahinpoor ve Matt, 2006). Diğer bir bulguda, güvenin hem dikey hem de yatay muhalefet üzerinde anlamlı etkisi kabul edilmiştir. Benzer şekilde, yöneticilere olan güvenin, çalışanların açık muhalefet davranışı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu (Payne, 2014), alçakgönüllü liderlerin, çalışanlar arasında güveni artırabildiği ve potansiyel olarak muhalif davranışları olumlu etkilediği bulunmuştur (Sarfraz, Rathore, Ali, Khan ve Zubair, 2022).

Diğer önemli bir bulguya göre, katılımcıların yatay muhalefete nispetle, dikey muhalefet algılarının ($2,31 \pm 0,82$) düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir (Tablo. 6). Buradan hareketle, araştırmaya konu işletmelerde, astlardan üstlere doğru yukarı yönlü, eleştiri, geri-bildirim, sorgulama, öneri vb. muhalefet kültürünü oluşturan iletişim kanallarının yeterince gelişmediği, en azından bu konuda bir algının yeteri kadar oluşmadığı söylenebilmektedir. Liderlik-örgütsel muhalefet çalışmaları kapsamında, Şentürk ve Coşkuner (2018) araştırmalarında, güçlendirici liderliğin yatay muhalefeti pozitif yönde etkilerken, dikey muhalefet ile ilişkisinde negatif bir etki ortaya koymuşlardır. Her ne kadar katılımcıların dikey muhalefet algıları düşük olsa da, bu çalışma aksine vizyoner liderliğin hem yatay hem de dikey muhalefet üzerinde pozitif etkisini ortaya koymuştur.

Özet olarak, örgütlerde vizyoner liderlik tarzı benimsemenin, çalışanların örgüt içi muhalefet davranışlarında önemli bir yeri olduğu söylenebilmektedir. Daha açık bir ifade ile iletişim, güven, risk, saygı, odak bileşenlerinden oluşan vizyoner liderlik davranışının, örgüt içi yatay ve dikey muhalefet kültürü oluşmasında önemli bir yeri vardır. Buna mukabil, katılım-eleştiri, şeffaflık, adalet, eşitlik, hesap verebilirlik bileşenlerinden oluşan örgütsel demokrasi kültürünün de bu ilişkide önemli ve düzenleyici etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgular, genel çerçevede işletme yöneticileri, dar çerçevede ise çalışmaya konu olan imalat sanayi yöneticileri için önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Vizyoner liderlik, özellikle örgüt içinde dikey ve yatay muhalefetin yönetiminde etkili bir araç olarak görülmelidir. Yöneticiler, vizyoner liderlik davranışlarını teşvik etmeli ve liderlik pozisyonlarına getirilen kişilerin bu nitelikleri taşımasını sağlamalıdır. Öte taraftan, örgütsel demokrasinin dikey ve yatay muhalefetin etkilerini düzenleyen önemli bir faktör olduğu göz önüne alınırsa, yöneticiler, katılımı teşvik etmeli, şeffaflık ve adaleti sağlamalı, çalışanların fikirlerini ve endişelerini duymalı ve onlara hesap verebilirlik sağlamalıdır.

Araştırma belirli kısıtlar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle, çalışma imalat sanayinde faaliyet gösteren, orta ve büyük ölçekli işletme yöneticileri ve çalışanlarından elde edilen veriler kullanılarak hazırlanmıştır. Dolayısı ile aynı çalışmanın farklı sektör ve küçük ölçekli işletmelerde tekrar etmesi, farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir. Konunun çeşitli sektör işletmelerinde ele alınması, daha genel bir çerçeve

oluşturmak ve genelleme yapabilmek açısından önemlidir. Öte taraftan, araştırma belirli bir zaman aralığında yürütülmüştür. Farklı zamanlarda tekrar edecek araştırmaların farklı sonuçlar vereceği olasıdır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulu'nun 21/06/2023 tarihli ve 2023/6 sayılı toplantısının 521 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Istanbul Gedik University with decision number 521, taken at the meeting dated 21/06/2023 and numbered 2023/6.

KAYNAKÇA

- Aksel, S. F. (2013). *Relationship between workplace democracy and organizational dissent behavior* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Açık Bilim <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/311375>
- Arsoy, P. A. (2008). Kurumsal şeffaflık ve muhasebe standartları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 17-35.
- Ataç, L. O., & Köse, S. (2017). The relationship between organizational democracy and organizational dissent: A research on white collar workers. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 46, 117-132.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.03.001
- Aytekin, E., & Temizkan, R. (2022). The effect of democratic leadership on organizational dissent and organizational creativity: A study on hotel businesses. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 5(3), 1105-1122. doi: 10.33083/joghat.2022.188
- Battilana, J., Fuerstein, M., & Lee, M. Y. (2018). New prospects for organizational democracy? How the joint pursuit of social and financial goals challenges traditional organizational designs. S. Rangan (Ed.), *Capitalism Beyond Mutuality? Perspectives Integrating Philosophy and Social Science* (s. 256–288) içinde. Oxford Academic. doi: 10.1093/oso/9780198825067.003.0013
- Bilge, H., Bărbuță-Mișu, N., Zungun, D., Virlanuta, F. O., & Guven, H. (2020). Organizational democracy in the private sector: A field research. *Sustainability*, 12(8), 1-16. doi: 10.3390/su12083446

- Bilyay, Ş., Yalçın, S., & Özpolat, A. R. (2020). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Social Science Development Journal*, 5(22), 36-50. doi: 10.31567/ssd.300
- Bostan, F., & Karadaş, M. (2022). Türk imalat sanayinin genel görünümü ve seçilmiş ülkelerle karşılaştırılması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 311–327. doi: 10.25287/ohuiibf.947659
- Clarke, M. (2006). A study of the role of ‘representative’ leadership in stimulating organization democracy. *Leadership*, 2(4), 427 - 450. doi: 10.1177/1742715006068938
- Clarke, M. (2011). Organizational democracy, ethics and leadership: The mediating role of organizational politics. *Leadership*, 7(4), 415-433. doi: 10.1177/1742715011416886
- Collinson, D. (2012). Prozac leadership and the limits of positive thinking. *Leadership*, 8(2), 87-107. doi: 10.1177/1742715011434738
- Croucher, S. M., Kelly, S., & Chen, H. (2018). Cross-cultural issues on organizational dissent and humor orientation. *Business Communication Research and Practice*, 1(2), 102-105. doi: 10.22682/bcrp.2018.1.2.102
- Croucher, S., Kelly, S., Chen, H., & Ashwell, D. (2020). Examining the relationships between face concerns and dissent. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 20-38. doi: 10.1108/IJCMA-11-2019-0215
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218. doi: 10.17755/esosder.45359
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2016). Can your employees really speak freely?. *Harvard Business Review*, <https://hbr.org/2016/01/can-your-employees-really-speak-freely> adresinden alındı.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223. doi: 10.5336/medsci.2011-26747
- Garner, J. T. (2016). Simulating dissent: Mapping the life span of organizational dissent using agent-based modeling. *Western Journal of Communication*, 80(4), 414-434. doi: 10.1080/10570314.2016.1159325
- Geçkil, T., & Tikici, M. (2015). Örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), 41-78.
- Inandı, Y., Tunc, B., Yucedaglar, A., & Kilic, S. (2020). The relationship of school administrators’ leadership styles with organizational dissent and resistance to change according to perceptions of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(5), 287-302. doi: 10.15345/iojes.2020.05.020
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İyigün, Ö. N. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.

- Jaqua, E. E., & Jaqua, T. (2021). Visionary leadership. *Quantum Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(6), 89-92. doi: 10.55197/qjssh.v2i6.109
- Jones, T. (2006). The accountability of policing. In T. Newburn. *Handbook of Policing* (s. 693-725). Willan Publishing.
- Jung, K., Kang, S., & Choi, S. (2020). Empowering leadership, risk-taking behavior, and employees' commitment to organizational change: The mediated moderating role of task complexity. *Sustainability*, 12(6), 2340. doi: 10.3390/su12062340
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kassing, J. W. & Dicioccio, R. L. (2004). Testing a workplace experience explanation of displaced dissent. *Communication Reports*, 17(2), 113-120. doi: 10.1080/08934210409389380
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332. doi: 10.1080/10510979709368510
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale. *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229. doi: 10.1177/0893318998122002
- Kassing, J. W. (2000). Investigating the relationship between superior-subordinate relationship quality and employee dissent. *Communication Research Reports*, 17(1), 58-69. doi: 10.1080/08824090009388751
- Kassing, J. W. (2001). From the looks of things: Assessing perceptions of organizational dissenters. *Management Communication Quarterly*, 14(3), 442-470. doi: 10.1177/0893318901143003
- Kassing, J. W. (2011). Stressing out about dissent: Examining the relationship between coping strategies and dissent expression. *Communication Research Reports*, 28(3), 225-234. doi: 10.1080/08824096.2011.586075
- Kassing, J. W. (2019). Dr. Jeffrey W. Kassing discusses his research in organizational dissent. (J. S. Wrench, Röportaj Yapan) https://youtu.be/HdbO_KRIWY adresinden alındı.
- Kassing, J. W., & Armstrong, T. A. (2009). Examining the association of job tenure, employment history, and organizational status with employee dissent. *Communication Research Reports*, 18(3), 264-273. doi: 10.1080/08824090109384806
- Katı, Y., & Şahnagil, S. (2023). Paternalist liderlik ve örgütsel demokrasi algısı ilişkisi: Kuşaklar açısından bir araştırma. *Trends in Business and Economics*, 37(1), 23-34. doi: 10.5152/TBE.2022.220616
- Khoiri, M. (2020). Visionary leadership on transforming organizational change in the era of disruption. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 490-495. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.2053>
- Kılıç, G., Gülaydın, M., Sürücü, Ö., & Kasapoğlu, B. (2018). Beş yıldızlı otel işletmelerinde liderlik davranışları ile örgütsel muhalefet ilişkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 994-1003. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2018.2710>



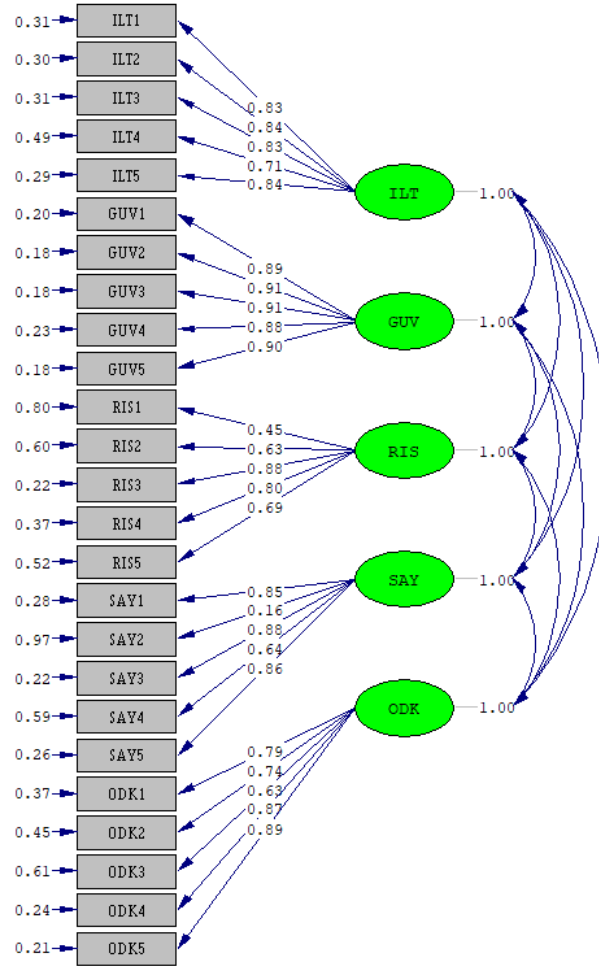
- Markopoulos, E., & Vanharanta, H. (2018). Democratic culture paradigm for organizational management and leadership strategies - the company democracy model. J. Charytonowicz (Ed.), *Advances in Human Factors and Sustainable Infrastructure* (Cilt 3, s. 190-201) içinde. USA: AHFE International. doi: 10.54941/ahfe100111
- Mascareño, J., Rietzschel, E., & Wisse, B. M. (2020). Envisioning innovation: Does visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment? *Innovation & Organizational Behavior eJournal*, 29(1), 33-48. doi: 10.1111/caim.12341
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412. doi: 10.1080/19416520.2011.574506
- Nanus, B., & Bennis, W. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Özdemir, M. (2010). *Ankara İli Kamu Genel Liselerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Muhalefete İlişkin Görüşleri*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi].
- Özer, M. A. (2006). Yönetişim üzerine notlar. *Sayıştay Dergisi*, (63), 59-89.
- Payne, H. J. (2014) Examining the relationship between trust in supervisor–employee relationships and workplace dissent expression. *Communication Research Reports*, 31(2), 131-140. doi: 10.1080/08824096.2014.907141
- Riaza, M., Junejo, M. A., & Shar, A. H. (2020). Leadership styles: Relationship with organizational dissent and conflict management mediation analysis via CB-SEM approach. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Science, & Technologies*, 11(11), 1-12. doi: 10.14456/ITJEMAST.2020.212
- Sadykova, G., & Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Safari, A., Salehzadeh, R., & Ghaziasgar, E. (2018). Exploring the antecedents and consequences of organizational democracy. *The TQM Journal*, 30, 74-96. doi: 10.1108/TQM-05-2017-0057
- Sarfraz, R., Rathore, K., Ali, K., Khan, M., & Zubair, S. (2022). How level 5 leadership escalates organizational citizenship behaviour in telecom sector of pakistan? Exploring mediatory role of organizational dissent. *Plos One*, 17(10), e0276622. doi: 10.1371/journal.pone.0276622
- Sashkin, M. (1996). Visionary leader assessment trainers guide. *Human Resource Development Pr.*
- Shahinpoor, N., & Matt, B. F. (2007). The power of one: Dissent and organizational life. *Journal of Business Ethics*, 74, 37-48. doi: 10.1007/s10551-006-9218-y
- Sprague, R. F. (2013). Organizational dissent and servant-leadership. *The International Journal of Servant-Leadership*, 8(9), 285-298. doi: 10.33972/ijsl.145
- Sprague, R. F. (2018). *Exploring the relationship of organizational dissent and self-leadership*. [Unpublished Doctoral Thesis. Gonzaga University, Washington].

- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. (Fourth Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.
- Svendsen, M., & Jønsson, T. (2022). Organizational democracy and meaningful work: The mediating role of employees corporate social responsibility perceptions. *Frontiers in Psychology, 13*. doi: 10.3389/fpsyg.2022.946656
- Şentürk, F. K., & Coşkuner, M. (2018). Liderlik tiplerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17*(68), 1703-1721. doi: 10.17755/esosder.437299
- Taçyıldız, E. (2020). *Liderlik tarzlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011) Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education, 2*, 53–5. doi: 10.5116/ijme.4dfb.8dfd
- Turnage, A. K., & Goodboy, A. K. (2016). E-mail and face-to-face organizational dissent as a function of leader-member exchange status. *International Journal of Business Communication, 53*, 271-285. doi: 10.1177/2329488414525456
- Utomo, W. A., Udin, U., & Haryono, S. (2022). Visionary leadership and employee quality in the public service sector. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting, 12*(2), 31–37. doi: 10.33094/ijaefa.v12i2.542
- Westley, F. R., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Southern Management Journal, 10*(51), 17-32. doi: 10.1002/smj.4250100704
- Wright, M. D. (2011). *The Role of Teamwork Schema Similarity and Group Atmosphere in Perceptions of Conversational Appropriateness and Organizational Dissent*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. University of Iowa].
- Yağış, O. (2023). Türkiye’de sanayileşme ve ekonomik büyüme: ARDL sınır testinden yeni kanıtlar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 52*, 199-210. doi: 10.52642/susbed.1346494
- Yazdani, N. (2010). Organizational democracy and organization structure link: Role of strategic leadership & environmental uncertainly. *Business Review, 5*(2), 51-74. doi: 10.54784/1990-6587.1244
- Yeyrek, M. (2018). *Geleneksel yönetim ve vizyoner liderlik davranışlarının, çalışanların performansına etkilerine yönelik bir araştırma* [Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi].
- Yılmaz, R. G., & Aydın, B. (2023). Sınıf öğretmenlerinin iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23*(1), 471-494. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1182666>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Prentice Hall.
- Zaini, R., Elmes, M., Pavlov, O., & Saeed, K. (2016). Organizational dissent dynamics: A conceptual framework. *Management Communication Quarterly, 31*(2), 258-277. doi: 10.1177/0893318916671216

Živadinović, K, N. (2004). Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize (Defining the basic product attributes using the factor analysis). *Ekonomski Pregled*, 55(11-12), 952–966. <https://hrcak.srce.hr/16323>

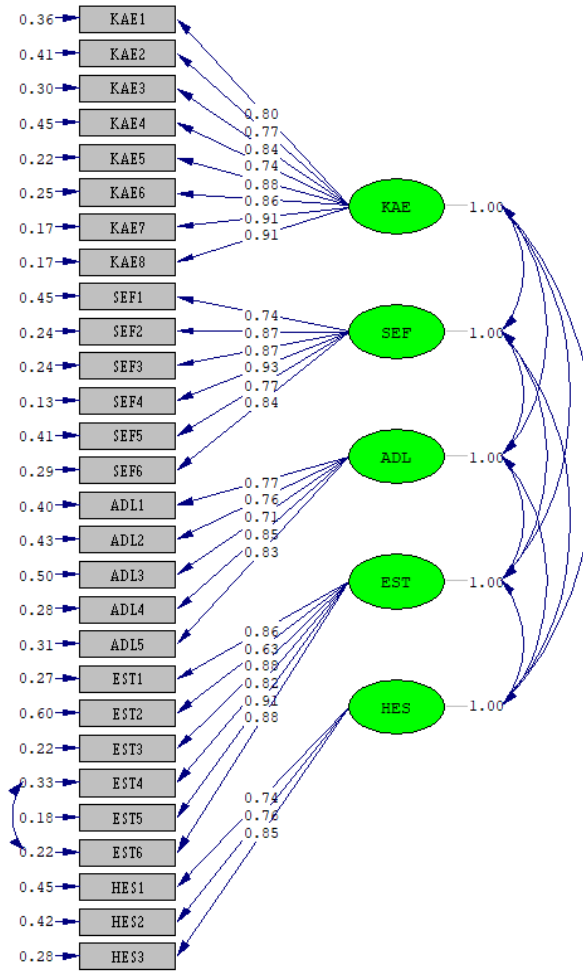
EKLER: DFA grafikleri

Şekil 4: Vizyoner liderlik ölçeği / standardize edilmiş model



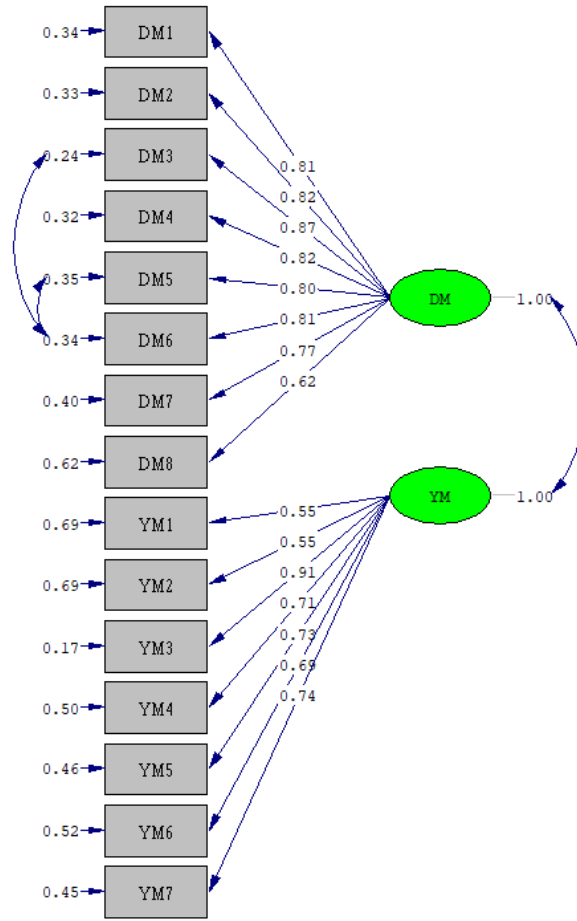
Chi-Square=899.45, df=265, P-value=0.00000, RMSEA=0.088

Şekil 5: Örgütsel demokrasi ölçęi/ standardize edilmiş model



Chi-Square=1545.57, df=339, P-value=0.00000, RMSEA=0.098

Şekil 6: Örgütsel muhalefet ölçeği / standardize edilmiş model



Chi-Square=389.47, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.099

ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA HUBRİS (KİBİRLİ) LİDERLİK ALGISININ BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ*

Edip ÖRÜCÜ², Fatma TATLI KALAYCI³, İtir HASIRCI⁴

Öz

Bu araştırmanın amacı hubris (kibirli) liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan 250 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu kurumlarda görev yapan 151 öğretmendir. Elde edilen verilerle frekans analizi, güvenilirlik analizi, normallik testi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinin neticesine göre hubris liderlik ile örgütsel güven arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, hubris liderlik ile bilgi paylaşımı davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki, bilgi paylaşımı davranışı ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinin sonucunda ise hubris liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç, özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin hubris liderler ile karşılaştıklarında bilgi paylaşımı konusunda dikkatli olduklarını göstermektedir. Ancak örgüt içi güven ortamının hâkim olduğu bir işletme bu olumsuz durumu en aza indirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hubris Liderlik, Örgütsel Güven, Bilgi Paylaşımı Davranışı

JEL Kodları: D23, O31

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST IN THE EFFECT OF HUBRISTIC (ARROGANT) LEADERSHIP PERCEPTION ON KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR IN PRIVATE EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

The aim of this research is to determine the mediating role of organizational trust in the effect of hubristic leadership on knowledge sharing behaviour. The population of the research consists of 250, the sample is 151 teachers working in private education institutions in Bandırma, Balıkesir. Frequency, reliability, normality, correlation, mediator regression analysis were performed. According to the correlation analysis, a negative, significant relationship was found between hubris leadership and organizational trust, a negative, significant relationship between hubris leadership and knowledge sharing behaviour, a positive, significant relationship between knowledge sharing behaviour and organizational trust. As a result of the mediation regression analysis, organizational trust had a full mediating effect on the effect of hubris leadership on knowledge sharing. This result shows teachers working in private education institutions are careful about sharing information when they meet hubris leaders. However, an enterprise in which an environment of trust prevails minimizes this negative situation.

Keywords: Hubristic Leadership, Organizational Trust, Knowledge Sharing Behavior

JEL Codes: D23, O31

* Bu çalışma için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Etik Kurulunun 05/12/2022 tarihli ve 2022-10 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Prof. Dr., Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eorucu@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3301-7496>

³ Doktora Öğrencisi, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, fatmaklyc63@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2613-2808>

⁴ Dr., Bağımsız araştırmacı, itir8686@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5449-2640>

GİRİŞ

Örgütlerde kibirli bir liderin varlığı benmerkezci tavırlarıyla işgörenlerin kendilerini değersiz ve güvensiz hissetmelerine neden olmaktadır. İşgörenin iş amaçlarından uzaklaştığı bu durum zamanla anlamsızlık, güçsüzlük gibi örgüte zarar veren davranışlara sebep olabilir. İşgören ile olan ilişkilerinde iyi bir dinleyici olmayan kibirli liderler, empatiden uzak, rekabetçi özellikleri ile örgüt içi yoğun stres ortamı yaratabilir (Asad ve Sadler-Smith, 2020, s. 46). Örgütün genel çıkarlarından uzak, yalnızca kendi çıkarı için çalışan kibirli liderler, işgörenin işini keyifle yapmasını da engelleyebilir (Liapis, 2022, s. 112). Dolayısıyla yaptığı işin neticesinde olumlu çıktılar alamayacağını düşünen işgören kendini işinden soyutlayarak, karşılaşacağı en ufak sorunda güvensiz ve çaresiz hissedebilir. Zamanla büyüyen sorunlar işgörenin örgüte ve işine olan inancını yok edecek, bireysel esenliğine dahi zarar verecektir. Örgütlerde gerçekleştirilen hizmetler için bir köprü niteliğinde olan çalışanlar, maruz kaldıkları kibirli liderlik yaklaşımına bağlı olarak bilgi paylaşımı hususunda tereddüt yaşamakta, örgütsel güveni yitirmekte, sosyal izolasyonu tercih etmekte ve ilerleyen dönemlerde işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle üst yönetim lider ve çalışanların etkileşimini iyi gözlemlemeli, ilişkilerini iyileştirmeye çalışmalı, misyon ve vizyon odaklı davranışlara karşı çalışanların yaklaşımını tespit etmelidir.

Dolayısıyla bu araştırmanın amacı şişirilmiş öz değerlendirme, zayıf muhakeme gibi özellikleri taşıyan tavsiyelere ve eleştirilere karşı küçümseyici bir tutum takınan hubris (kibirli) liderlerin örgüt içi bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırmanın temel sorusu hubris liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerinde etkisi olup olmadığıdır. Çalışanlarda bilgi paylaşımı davranışı post modern yönetim düşüncesi ışığında değişimi ve yenilikçiliği olumlu etkilediği için bu araştırma önem taşımaktadır. Mevcut araştırma literatürdeki benzer çalışmalar ile karşılaştırıldığında araştırma modelinin daha önce birlikte ele alınıp, incelenmemesi, örgüt için güven ortamını artırıcı öneriler sunulacak olması çalışmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Bilgi paylaşımı davranışının geliştirilmesi örgütlerde sürekliliğe katkı sağlamaktadır. Bu nedenle çalışmanın bilgi paylaşımı davranışını geliştirmeye dönük öneriler sunuyor olması önemini arttırmaktadır. Literatür incelendiğinde bu üç değişkenin bir arada ele alındığı çalışmalara rastlanmamış olması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır. Araştırma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde hubris (kibirli) liderlik algısı, bilgi paylaşımı davranışı ve örgütsel güvene ilişkin kavram çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde değişkenlerle ilgili literatür taraması yapılmış ve araştırmanın hipotezleri verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmış, dördüncü bölüm ise bulgular kısmına ayrılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Hubris (Kibirli) Liderlik

Kendini beğenme ve büyük görme, aşırı özgüvenli olma, diğerlerini küçümseme hali olarak bilinen kibirli davranışlar, bazı liderlerin karanlık yönlerini ortaya koymaktadır. Dönüşümcü liderlik, otantik liderlik gibi pozitif yaklaşımların yanısıra literatürde liderin gücünü kötüye kullandığını iddia eden negatif liderlik yaklaşımı da ön plana çıkmaktadır (Liapis, 2022, s. 112). Negatif liderlik yaklaşımı olarak bilinen hubris liderlik algısı başarı, özgüven, güç gibi kavramlarla artış göstermektedir. Hubris liderlik algısı genellikle ailesel koşullardan veya çevreden kaynaklanmakta, bireyin kendi içinden gelen bir özellik olarak görülmemektedir. Bu negatif liderlik algısının özellikleri arasında şunlar yer almaktadır (Owen ve Davidson, 2010, s. 1399);

-Bu kişiler aşırı özgüven sahibi oldukları için kendilerinin sadece kutsal bir makam tarafından yargılanabileceğine inanırlar.

-İtibarlarını sürekli arttırmak istedikleri için söylemlerinde kaygı bulunmaktadır.

-Huzursuzluk yaratma isteğiyle sürekli bir şeylere karışma peşindedirler.

-Kişi zaman içerisinde gerçeklerden uzaklaşarak, kendisini bir sanal dünyanın içinde görmeye başlamaktadır.

-Hatalarını sürekli dine ve kutsallığa dayandırarak, doğru göstermeye çalışmaktadır.

-Eylemlerinde sürekli endişe içeren bir görünüm oluşmaktadır.

Kibirli liderler, sahip oldukları kudreti diğerlerinin hayatını tehlikeye atmak için kullanmakta, mevcut gücün etkisinin artmasıyla beynin işlevi değişmekte ve düşünce yapılarında farklılıklar oluşmaktadır (Asad ve Sadler-Smith, 2020, s. 46). Zararlı madde kullanımına benzetilen hubris liderin gücü, dozu aşıldığında yönetilen bireylere zarar vermekte, kendini sevme, aşırı beğenme, zevklerin peşinde koşma olarak nitelenen narsizm boyutuna evrilmektedir (Liapis, 2022, s. 13). Bu bireyler rasyonel olmayan kararlar almaya meyilli olmakla birlikte çalışma hayatında örgütlerin karşılaştığı olumsuz durumların en önemli sebepleri arasında yer almaktadırlar. Kibirli liderin bulunduğu örgütlerde örgüt içi iletişim becerilerinde oluşan yetersizlikler zaman içerisinde sosyal hayatın devamı için gerekli olan iletişim becerilerinde de yoksunluğa sebep olmakta, koşulları zorlaştıran davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple hubris liderliğe giden yolu kontrol altına alabilmek için lider ve çalışanlar arasında çift yönlü iletişim sürecini oluşturmak ve bu süreci işler duruma getirmek önem arz etmektedir (Villanueva ve Sapienza, 2021, s. 261).



Bilgi Paylaşımı Davranışı

Sözlük anlamıyla bir şeyleri bölüşmek, benimsemek ve onaylamak olarak ifade edilen bilgi paylaşımı kavramı kişilerin sahip oldukları bilgiyi diğerlerinin anlaması, benimsemesi için değiş tokuş yapmak demektir. Yang (2007, s. 84) bilgi paylaşımı davranışını kişinin gönüllü olarak diğerlerine yardım etmesi ve yeni yetenekler geliştirmesi aracılığıyla iş arkadaşlarından bir şeyler öğrenmesi olarak ifade etmektedir. Akram, Lei, Haider ve Hussain (2020, s. 119) bilgi paylaşımı davranışının sadece bilgiyi toplama süreci olarak anılmaması gerektiğini ifade etmekte, toplanan bilginin diğerleri ile paylaşıldığı bir süreç olduğunu belirtmektedir. Örgütlerin devamlılıklarının sağlanması ve rekabet edebilmeleri için yeni bilgiler yaratıp, bu bilgileri en iyi şekilde yönetmesi gerekmektedir (Düger, 2021, s. 633). Bu nedenle örgütlerde bilgi paylaşımı işgörenler bir problemle karşılaştıklarında ve bu problemi çözmek için bilgi talep ettiklerinde ortaya çıkmaktadır (Zakaria, Amelinckx ve Wilemon, 2004, s. 20). Şentürk ve Carman (2019, s. 13) bilgi paylaşımının kişinin rızasıyla yapılması gerektiğini, bilginin en doğru kaynaktan verilmesi ve istenilen hedefe güven duygusu yaratarak ulaştırılmasının önemini belirtmektedir. Mevcut bilginin etkili bir şekilde kullanılması ve yayılmasıyla örgütlerin performansı olumlu etkiler alacak, bu durum işgören ile örgüt arasındaki bağı güçlendirecektir (Brauner ve Becker, 2006, s. 67).

Örgütlerde bilgi paylaşımının önemli görülmesinin nedenleri aşağıdaki gibi açıklanabilir (Peltokorpi, 2006, s. 139);

-Bilgi paylaşımı davranışı örtülü bilgileri ekonomik değer taşıyan örgütsel süreçlerle işgörenin kullanımına sunmaktadır.

-Bu kavram örgüt içi en iyi uygulamaların işgörenler arasında paylaşılıp, muhafaza edilmesini sağlamaktadır.

-Bilgi paylaşımı davranışı örgüt içi etkileşimin artmasını sağlamakta, global etkinliklere de katkı sunmaktadır.

-Sosyal etkileşim ve iş tatmini aracılığıyla işgörenlerin motivasyon seviyelerini arttıran bilgi paylaşımı davranışı kavramı örgüt içi öğrenmenin gelişimine destek olmakta, gereksiz kaynak kullanımını en aza indirmektedir.

Örgütlerde bilgi paylaşımının önüne geçebilecek etmenler bireysel, örgütsel ve kültürel olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bireysel etmenler arasında örgütün uygulamalarına karşı oluşan tepkiler, kültürel unsurlar yer almaktadır. Örgütsel etmenler arasında yönetim ile ilgili unsurlar, altyapı ve kaynak eksikliği bulunmaktadır. Teknolojik etmenler arasında da teknolojik yetersizlikler, işgörenler arasındaki uyumsuzluklar sayılmaktadır (Riege, 2005, s. 26). Örgüt içerisinde bilgi yönetiminin etkililiği yeni bilgilerin

üretilmesi ve mevcut bilgiyi aktarabilme ile ilişkili olarak görülmektedir. Bu sebeple bilginin paylaşılması ile örgütlerin performansı doğru orantılı kabul edilmektedir. Dolayısıyla bilgi paylaşımı davranışı için bilginin kaynağından elde edilen açık bilgi olduğu ifadesini kullanmak eksik kalmakta, ek olarak bireylere özgü tecrübeleri ve kabiliyetleri de kapsayan örtük bilgileri içerdiği söylenmelidir. Bu durum bilgi paylaşımı davranışını anlamının yolunun öncelikle kişiyi anlamaktan geçtiğini doğrulamaktadır.

Örgütsel Güven

Bir kişiye güvenmek taraflardan birinin diğer ilişkiler hakkındaki beklentilerini ifade etmektedir. İşbirlikçi davranışlar sergileme, örgütsel hedef belirleme, liderlik gibi konularda güven önemli rol oynamaktadır (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000, s. 41). Bireylerin diğerlerinin faaliyetlerine karşı savunmasız kalma isteği olarak tanımlanan güven kavramı, toplumlar için hayati önem taşımakta, sosyal ilişkiler için önem arz etmekte, eksikliği ile toplumları yıkılma noktasına dahi getirmektedir. Ulaşılması arzu edilen bir hedefi başarmak için kişilerin davranışlarına duyulan inanç olarak açıklanan güven kavramının varlığı örgütlerde işgörenin moralini yükseltmekte, iletişimi olumlu yönde etkilemekte, örgütsel bağlılığı arttırmakta, bilgi paylaşımını güçlendirmekte, maliyetleri ve stresi en aza indirerek, takım çalışmasını sağlamaktadır (Güneşer, 2002, s. 50). Güvene dayalı örgütlerde işgörenlerin zorluklarla ve problemlerle karşılaşma olasılığı daha az olmaktadır. Örgüt içi iletişimin ve çevreye karşı duyarlılığın da önünü açan güven kavramı açık ve şeffaf bir yönetimin, uzlaşma kültürünün önünü açarak, verimlilik artışına da katkıda bulunmaktadır. Güven duygusunun eksik olduğu örgütlerde ise işgörenler çalıştıkları kurumun amaçlarını benimsememekte, işten kaçma davranışı sergileyerek, sorumluluk almamaktadır (Sökmen, 2019, s. 923). Kişiler arası güven ile örgüt düzeyinde ortaya çıkan güvenin toplamı olarak ifade edilen örgütsel güven kavramı, işgörelere görev yaptıkları kurum tarafından destek sunulduğu hissini vermekte, aksi bir durumda ise karışıklık, suçlama, öfke gibi olumsuz durumları beraberinde getiren zaman ve enerji kaybına sebep olmaktadır (Duffy ve Lilly, 2013, s. 193).

Örgütsel güven kavramı üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven olarak karşımıza çıkmaktadır. Yöneticiye güven, örgütsel güven açısından üzerinde durulması gereken bir boyuttur. Örgütlerde işgörenle yönetici arasındaki ilişkinin devamlılığı önem arz etmektedir. Bu sebeple işgöreniyle iyi bir ilişkiye ve iletişime sahip olan örgütler verimlilik ve sürdürülebilirlik açısından başarılı kabul edilmektedir. Yöneticiler, çalışanlarına güven verebilmek için tutarlı ve bütünlüğe sahip davranışlar sergilediklerinde işgörenler, yöneticilerine güven duymaya başlamakta, bu güveni de örgüte aktarmaktadırlar. Ayrıca yöneticiye güven boyutu dâhilinde doğru ve açık bir bilgi paylaşımı taraflar arasındaki güven duygusuna katkı sağlayacaktır. Örgüte güven boyutu geniş

anlamda örgütün tüm bileşenlerini ele almaktadır. Bu bileşenler, görev dağılımına, bireyler arası ilişkilere, deneyimlere ve bağlılıklara dayanarak, olumlu beklentileri, niyetleri ve davranışları içermektedir. Bu boyutta işgören, örgütte kendi durumuyla ilgili bir belirsizlik ve riskle karşılaştığında örgütün söz ve davranışlarının tutarlı olduğunu hissetmek istemektedir (Huff ve Kelley, 2003, s. 86). İşgörenler günün büyük bir kısmını işyerinde arkadaşlarıyla geçirdikleri için iyi veya kötü birçok paylaşımda bulunmaktadır. Dolayısıyla iş arkadaşlarına güven başlığı bir örgütte işgörenlerin birbirlerine karşı güven duyduklarında hem yaptıkları işe hem de kuruma daha fazla bağlılık hissettiklerini ifade etmektedir.

İşgörenler, görevlerini başarı ile yerine getirdiklerinde takdir görmeyi istemekte, ödül karşılığı harekete geçip, faaliyetlerine devam etmeyi arzulamaktadırlar. Bilgi tabanlı sanayi işgörenlere bağlı olduğu için performansa etki eden unsurları analiz etme çabaları verimlilik ve etkinlik için gerekli görülmektedir (Krishnan ve Mary, 2012, s. 8). Örgütlerde belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi, işgörenler arası bilgi paylaşımı ortamının yaratılması, başarının yakalanması için algılanan örgütsel güven kritik önem taşımaktadır (Atkinson, 2004, s. 585).

LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde hubris liderlik ile bilgi paylaşımı davranışı arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma örneğinin olmadığı görülmektedir. Ancak Khan ve Haq (2022, s. 352) tarafından yapılan çalışmada hubris liderlik kavramı ile benzer özellikleri taşıyan toksik liderlik ile bilgiyi gizleme davranışı arasındaki ilişkinin eğitim sektöründe görev yapan 158 kişi ile ele alındığı görülmektedir. Yapılan regresyon analizi ile toksik liderliğin bilgiyi gizleme davranışını anlamlı yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgütlerde toksik lidere sahip olan işgörenlerin edindikleri bilgileri çalışma arkadaşları ile paylaşmadıkları görülmektedir. İşgörenlerin sahip oldukları bilgiyi paylaşıp paylaşmayacaklarını anlamamanın yolu insanı anlamaktan geçmekte, bu durumda planlı davranış teorisiyle açıklanmaktadır. Sebepli eylem teorisinin genişletilmiş hali olarak bilinen planlı davranış teorisi kişilerin bir faaliyet esnasında ellerinde bulunan mevcut bilgiyi dikkate alarak, bu faaliyetin sonuçlarını değerlendirdiklerini ifade etmektedir. İşgörenler, bir davranışın oluşumunun o davranışı gerçekleştirme niyetine bağlı olduğunu ve bu durumun kendi öznel normunun sonucunu ifade ettiğini bilmektedirler. Öznel normlar ve tutumlar işgörenin bir davranışı sergileme niyetine şekil vermektedir. Sonuç olarak bu niyet işgörenin arzu ettiği davranışı gerçekleştirip gerçekleştirilmeyeceğini belirlemektedir (Çetin, Erenler ve Şentürk 2016, s. 244). Söz konusu teori ışığında aracı regresyon analizinin birinci adımına ait hipotez aşağıda sunulmuştur;

H₁: Hubris (kibirli) liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hubris liderlik ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma literatürde bulunmamaktadır. Ancak hubris liderin özellikleri ile benzer yapıda olan toksik lider ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi ele alan bir araştırma örneği 2020 senesinde Bozkurt, Çoban ve Çolakoğlu (2020, s. 710-711) tarafından 1202 MEB personeline yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları iki değişken arasında negatif ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Yine Yavuz, Topaktaş, Çelik ve Demirel (2022, s. 3349) tarafından Ankara'da hizmet sektöründe görev yapan 390 orta ve üst düzey yönetici ile yapılan araştırmanın sonucunda toksik liderliğin örgütsel güveni olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Gregor tarafından yaratılan X ve Y teorileri örgütsel güvenin oluşumu açısından büyük öneme sahiptir. X ve Y teorilerine göre işgörene atfedilen özelliklerin genellenmesi, güven duygusuna dair önemli ipuçları sunmaktadır. Klasik dönemde nispeten az karşılaşılan güven duygusu, neo-klasik dönemde varlığını hissettirmeye başlamıştır. Bu durum hem liderin yaklaşımının hem de motivasyon araçlarının iki dönem arasında farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır. Neo-klasik teoride güven, işgörenin önemsenmesi ve yönetici ile olan ilişkilerinde psikolojik ve sosyolojik özelliklerinin dikkate alınmasıyla klasik döneme nazaran daha belirgin hale gelmiştir. Y kuramının varsayımları dikkate alındığında güven unsurunun önemsendiği görülmekte, işgörene iş ilişkileri açısından güvenmeyi kapsayan görüşlerin sunulduğu açıklanmaktadır (Asunakutlu, 2001, s. 12). Söz konusu teori ışığında aracı regresyon analizinin ikinci adımına ait hipotez aşağıda sunulmuştur;

H₂: Hubris liderliğin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Örgütsel güven ve bilgi paylaşımı ilişkisine dair literatürde Paliszkievicz ve Koohang (2013, s. 121) tarafından Polonya'da bulunan 287 şirketin 469 yöneticisi ile yapılan çalışma bulunmaktadır. Araştırmanın sonucu örgütlerde güven ortamı sağlandığı zaman bilgi paylaşımının da artacağını göstermektedir. Muneer, Iqbal, Saif-Ur-Rehman ve Long (2014, s. 52) tarafından Malezya'da bulunan 20 ayçiçek yağı firmasının 159 çalışanıyla yapılan çalışmada da örgüt içi güven ortamının bilgi paylaşımını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Hall örgütlerde bilgi paylaşımına dair olumlu bir tutumun geliştirilmesinin işgörenlerin kaynaklar arası bilgi birikimine ulaşması ile mümkün olduğunu ifade etmektedir (Çetin ve Şentürk, 2016, s. 11). Çalışma arkadaşıyla güven ortamı yaratılarak bilgilerini paylaşan işgören, daha değerli bilgiler elde etmek istemekte, dolayısıyla bir karşılık beklentisi oluşmaktadır. Bu beklenti Blau (1964) tarafından ortaya atılan, sosyal değişimler belirlenirken belirsiz bir gelecek getirisini açıklayan sosyal değişim teorisiyle açıklanmaktadır. Örgütsel güvenin sağlanması ile işgörenler arası bilgi paylaşımı sağlanması neticesinde oluşan sosyal değişime tabi öge bilgidir. Teoriye göre işgörenlerin faydaları arttıkça ve maliyetleri azaldıkça bilgi paylaşımına dair olumlu bir tutum sergileyeceklerdir. Beklenen getirilerin maliyetleri aşması ile işgörenler bilgi paylaşımı davranışını gerçekleştirecek, belirsiz sosyal çıktılar ortadan kalkacaktır (Çetin vd.,

2016, s. 243-244). Söz konusu teori ve literatür taraması ışığında hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü ve dördüncü adımına ait hipotez aşağıda sunulmuştur;

H₃: Örgütsel güvenin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: Hubris liderliğin bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık etkisi vardır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde bulunan 30 özel etüt merkezinde çalışan 240 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu özel etüt merkezlerinde görev yapmakta olan 151 öğretmendir. Belirtilen formül neticesinde örneklemin evreni temsil ettiği görülmektedir (Bartlett, Körtlik ve Higgins, 2001, s. 45).

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{240}} = 131 \quad n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

Veri Toplama Araçları

Örgütsel Güven Ölçeği için Mayer, Davis ve Schoorman (1995) tarafından geliştirilmiş, Tokgöz ve Seymen (2013) çevirisini gerçekleştirdiği 27 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Bilgi paylaşımı davranışı ölçeği için toplam 13 adet sorudan oluşan Wang ve Wang'ın (2012) geliştirdiği sorulardan faydalanılmıştır. Hubris liderlik algısını ölçmek için Tutar ve Nacar (2022) tarafından geliştirilen 12 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Demografik sorular hariç, iki ölçekte çalışanların ifadelerine katılım düzeyleri 5'li Likert Ölçeği ile hazırlanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum... 2=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda toplam 52 soru bulunmaktadır.

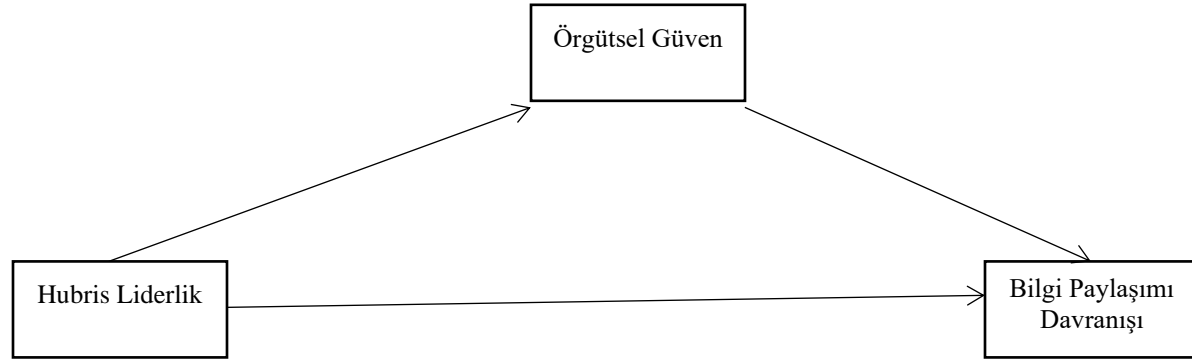
Bu çalışma için Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Etik Kurulunun 05/12/2022 tarihli ve 2022-10 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin hubris lider ile karşılaştıklarında bu durumun bilgi paylaşımı davranışına olan yansımalarını belirlemek, olası bir olumsuz

ilişkide örgüt içi güvenin aracı etkisiyle bu olumsuz ilişkiyi azaltmaktadır. Araştırmanın modeli aşağıda sunulmuştur;

Şekil 1: Araştırmanın aracılık modeli



Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi ile bir ölçüm aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığı görülmektedir. İç tutarlılığın ölçüsü olarak kabul edilen alfa değeri maddelerin homojen yapılarını belirlemek amacıyla kullanılır. Alfa katsayısı yüksek olan ölçekte bulunan maddelerin tutarlı yapıda olduğu, aynı özelliği hesapladıkları söylenebilir.

Tablo 1: Güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonuçları

	Cronbach's Alfa	Ortalamalar	KMO Değerleri	Ki Kare Değerleri
Hubris Liderlik	0,832	2,804	0,845	583,681
Bilgi Paylaşımı	0,903	3,507	0,869	1066,679
Örgütsel Güven	0,957	3,482	0,927	3351,334

Dolayısıyla tablo 1'deki değerler $0,80 < \text{Alfa} < 1,00$ aralığında olduğu için yüksek güvenilirlik olduğu söylenebilir.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Tablo 2'de yer alan frekans analizi değerleri incelendiğinde araştırmaya katılan 80 kadın öğretmen, 71 erkek öğretmenin olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarının çoğunlukla 99 kişi ile (%65,6) lisans



düzeyinde olduğu, yaş aralıklarının genel itibarıyla 62 kişi ile 20-33 arasında yer aldığı (%41,1), medeni durumlarının ise 90 kişi ile (%59,6) evli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Frekans analizi bulguları

Değişken	Düzy	N	%
Cinsiyet	Kadın	80	47,0
	Erkek	71	53,0
Yaş	20-33	62	41,1
	34-41	53	35,1
	42-49	25	16,6
	50-57	11	7,3
Eğitim Durumu	Lisans	99	65,6
	Yüksek Lisans	38	25,2
	Doktora	14	9,3
Medeni Durum	Evli	90	59,6
	Bekar	61	40,4
Toplam		151	100

Normallik Testi

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin dağılım biçimlerini ortaya çıkarmak, yapılarının anlaşılır hale gelmesini sağlamak için önem arz etmektedir. Bu dağılım biçimleri çarpıklık ve basıklık hesaplamasıyla tespit edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 212).

Tablo 3: Basıklık ve çarpıklık değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
Hubris Liderlik	,492	,061
Bilgi Paylaşımı	,492	-,036
Örgütsel Güven	-,426	-,036

Tablo 3'te görüldüğü üzere değerler -1,5 ve +1,5 aralığında yer aldığı için değişkenlerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 240).

Korelasyon Analizi

Tablo 4'te görüldüğü üzere değerler örgütsel güven ile hubris liderlik arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki (-0,716), örgütsel güven ile bilgi paylaşımı arasında pozitif, anlamlı ilişki (0,444) ve hubris liderlik ile bilgi paylaşımı arasında negatif, anlamlı (-0,246) bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Ulaşılan bu sonuç özel eğitim kurumlarında örgüt içi güven arttıkça bilgi paylaşımının da arttığını, hubris liderlik algısının hem örgütsel güveni hem de bilgi paylaşımı davranışını azalttığını ifade etmektedir.

Tablo 4: Korelasyon analizi değerleri

	HL	BP	ÖG
Hubris Liderlik(HL)	1		
Bilgi Paylaşımı(BP)	-,716**	1	
Örgütsel Güven(ÖG)	,444**	-,246**	1

Hubris Liderlik Algısının Bilgi Paylaşımı Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü

Tablo 5: Hubris liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisi (1. adım)

	Düzeltilmiş R ²	Beta	R ²	Sig.
Hubris Liderlik	,054	-,246	,060	,002
Bağımlı Değişken: Bilgi Paylaşımı				

Tablo 5'te yapılan 1. adım regresyon analizinin sonucunda hubris liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerinde ters yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H₁ hipotezi kabul olmuştur. Literatürde iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan bir araştırma örneği bulunmamaktadır Ancak Khan ve Haq (2022, s. 352) tarafından toksik lider ile bilgiyi gizleme davranışı ilişkisini açıklayan çalışmada iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tablo 6: Hubris liderlik algısının örgütsel güven üzerindeki etkisi (2. adım)

	Düzeltilmiş R ²	Beta	R ²	Sig.
Hubris Liderlik	,509	-,716	,512	,000
Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven				

Tablo 6'da yapılan 2. adım regresyon analizinin sonucunda hubris liderlik algısının örgütsel güven üzerinde ters yönlü etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H₂ hipotezi kabul olmuştur. Literatür araştırmasında hubris liderlik ile örgütsel güven ilişkisini ele alan çalışma örneği bulunamamıştır. Bu

sebeple hubris liderlik algısını kavramına en yakın lider özelliği olarak toksik liderlik ve örgütsel güven ilişkisini inceleyen çalışma örnekleri incelenmiştir. Bu çalışma örneklerinden Behery Al-Nasser, Jabeen ve El Rawas (2018, s. 802) tarafından 660 firma çalışanıyla yapılan araştırmada toksik liderin örgüt içi güven ortamını azalttığı görülmüştür. Budak ve Erdal (2022, s. 11) tarafından 470 şehir hastanesi personeliyle yapılan araştırmada da toksik liderliğin örgüt içi güven ortamını zedelediği görülmüştür.

Tablo 7: Örgütsel güvenin bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisi (3. adım)

	Düzeltilmiş R ²	Beta	R ²	Sig.
Örgütsel Güven	,192	,444	,197	,000
Bağımlı Değişken: Bilgi Paylaşımı				

Tablo 7’de yapılan 3. adım regresyon analizinin sonucunda özel eğitim kurumlarında örgüt içi güven ile bilgi paylaşımı davranışı arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H₃ hipotezi kabul olmuştur. Berraies, Chaher ve Yahia (2020, s. 90) tarafından 209 orta ölçekli firma çalışanıyla yapılan araştırmada da örgüt içi güven ortamı sağlandığında bilgi paylaşımı davranışının arttığı neticesine ulaşılmıştır. Yoo, Zhang ve Yun (2019, s. 238) tarafından 210 hastane personeliyle yapılan araştırmada da iki değişken arasındaki ilişkinin olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Hubris (kibirli) liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü (4. adım)

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.	Std. Değ.
Hubris Liderlik	,142	,100	,148	1,410	,161	,69778
Örgütsel Güven	,499	,095	,550	5,249	,000	,73739
R²= ,197			F= 36,623		Anova (Anlamlılık)= ,000	
Düzeltilmiş R²= ,192			Tahmini St. Hata= ,60085			
Bağımlı Değişken: Bilgi Paylaşımı						

Tablo 8’de belirtilen aracı regresyon analizinin 4.adımına göre hubris (kibirli) liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık rolünün olduğu belirlenmiş, H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Aracı regresyon analizinin 1.adımında (Tablo 5) hubris liderlik algısının bilgi paylaşımı üzerindeki anlamlı etkisi, 4. Adımda (Tablo 8) anlamlılığını yitirdiği için tam aracılık olduğu tespit edilmiştir. Özel eğitim kurumlarında bulunabilecek hubris (kibirli) lider örneği bilgi paylaşımını olumsuz etkilese dahi örgütsel güvenin hâkim olduğu çalışma ortamı bu durumun önüne geçecektir. Mevcut araştırma literatürdeki benzer çalışmalar ile karşılaştırıldığında araştırma modelinin daha önce birlikte ele alınıp, incelenmediği görülmüştür.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında yapılan aracı regresyon analizinin ilk adımında hubris liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Analizin ikinci adımında hubris liderliğin örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Literatürde değişkenleri birlikte inceleyen bir araştırma örneği bulunmamaktadır. Analizin üçüncü adımına göre örgütsel güvenin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde Paliszkiwicz ve Koohang (2013) tarafından Polonyo’da bulunan 287 firmada çalışan 468 yöneticiyle yapılan çalışmada da örgütsel güvenin bilgi paylaşımını yükselttiği görülmüştür. Yine Yoo vd. (2019) tarafından 210 hemşireden toplanan verilerle hazırlanan çalışmada da örgütsel güvenin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Muneer vd. (2014) çalışmasında ise Malezya’da bulunan 20 ayçiçek yağı fabrikasında çalışan 159 personelden veriler toplanmış, örgütsel güvenin bilgi paylaşımı davranışını arttırdığı görülmüştür. Aruoren, Odiri ve Igemohia (2021) Nijerya’da bulunan Delta State firmasında çalışan 167 personelle bir araştırma hazırlamış ve örgütsel güvenin bilgi paylaşımı davranışını arttırdığını belirlemiştir. Araştırma analizinin dördüncü ve son adımına göre hubris liderlik algısının bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Literatürde üç değişkenin birlikte ele alındığı araştırma örneği bulunmamaktadır.

Tüm örgüt üyelerinin katılımıyla oluşturulması gereken psikolojik bir ortam olarak değerlendirilen güven kavramı, yönetim ile işgören arasındaki ilişkinin derinliği, rol ve sorumlulukların net olarak anlaşılması ile sağlanmaktadır. Sosyal takas teorisi ve karşılıklılık ilkesine dayanan, çok boyutlu bir kavram olarak nitelendirilen güven, insan ilişkilerinde yapıcı bir rol oynamaktadır (Özgür ve Turan, 2020, s. 391). Örgütlerde işgörenler, görev yaptıkları örgütün kendi lehlerine karar vereceğine inandıklarında güven ortamı sağlanacaktır. İşgören ve yönetici arasındaki güveni ve bilgi paylaşımını sorumlulukların bilincinde bir mantıkla inşaa etmek, kibirli yaklaşımların önüne geçebilmek için beklenen faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Örgüt ortamında hem etkili hem de uyarlanabilir kurallar oluşturulmalıdır.
- Örgüt içerisinde iyi işleyen ve şeffaf bir iletişim sistemi yaratılmalıdır.
- Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgüt içerisinde alınan kararlara etkili katılımı için yetki ve katılım sistemi oluşturulmalıdır.
- Personelin çalışma becerileri dikkate alınarak, bu beceriler doğrultusunda eğitim sistemi oluşturulmalı, etik değerlere önem verilmelidir.



-Özel eğitim kurumlarının yöneticileri öğretmenlerini çok yönlü bir şekilde tanıyarak, mentorluk uygulamaları ile bilgi paylaşımı artışına imkân sağlayabilirler.

-Örgüt içi hubris (kibirli) liderin etkisini azaltmak için ön yargıların ve kalıpların ortadan kaldırılması, tüm çalışanların içinde bulunabileceği sosyal etkinliklerin ve ekip çalışmalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

-Sadece öğretmenler açısından değil, toplumların devamlılığı için de içselleştirilmiş düşüncelerin davranış olarak öğrencilere aktararak, örnek alınması gerekmektedir.

-Özel eğitim kurumlarında yönetimin öğretmenlerin taleplerini belirlemesi, bu talepleri tatmin etmeye yönelik girişimlerde bulunması bilgi paylaşımının önünü açacaktır.

-Liderin gücünü kötüye kullanmasını engelleyecek en önemli hususlardan bir tanesi örgüt kültüründe değişiklikler yapmak, lideri tatmin etmek yerine performansa, verimliliğe ve personelin memnuniyetine odaklanmaktır.

-Örgüt içi çalışanlar yönetim için aynı değere sahip olmalıdır. Bu durum yönetime duyulan güveni arttırdığı gibi çalışana sevildiğini ve saygı gördüğünü hissettirecektir.

-Kararlara katılım uygulamaları vitrine yönelik bir uygulama olmamalı aksine örgütün tümüne hitap edebilmelidir.

Örgütler açısından büyük öneme sahip olan bilginin değişen dünya ile birlikte sürekli gelişim göstermesi paylaşımını da zorlaştırmaktadır. Elindeki bilgiyi aktarabilen işletmelerin sektörde daha büyük güce sahip oldukları görüldüğü için bilgi paylaşımı davranışı son zamanlarda önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Bu nedenle örgütlerde liderlerin karanlık tarafları takım kurma, amaçlara ulaşma, bilgi paylaşımı ve örgüte duyulan güvenin önüne geçen bir kusur olarak görülmektedir. Dolayısıyla liderin karanlık tarafının üst yönetim tarafından farkına varılması ve olası sorunları yönetmeye çalışması ile örgüt içi güvensizliğin de önüne geçilmektedir. Hubris (kibirli) liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü ele alan bu çalışmada hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara farkındalık oluşturmak ve konuya dikkat çekmek hedeflenmiştir. Bu sebeple literatürden ve analiz sonuçlarından hareketle liderin kibirli taraflarının nasıl yönetilebileceği üzerinde durulmuş, bilgi paylaşımı ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin önemi ifade edilmiş, ileride bu konuyu irdelenecek araştırmacılara tavsiyeler sunulmuştur.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Etik Kurulunun 05/12/2022 tarihli ve 2022-10 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Bandırma Onyedi Eylül University with the decision taken at the meeting dated 05/12/2022 and numbered 2022-10.

KAYNAKÇA

- Akram, T., Lei, S., Haider, MJ. & Hussain, ST (2018). Exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: A study in China. *International Business Research*, 11(3), 186- 194.
- Aruoren, E. E., Odiri, V. I. & Igemohia, M. (2021). Mediating effect of organizational Trust on the nexus between organizational justice and knowledge sharing: An empirical investigation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(6), 1-14.
- Asad, S. & Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership*, 16(1), 39–61.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 1-17.
- Atkinson, S. (2004). Senior management relationship and trust: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 571-597.
- Bartlett, J.E., Körtlik, J.W., Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Behery, M., Al-Nasser, A. D., Jabeen, F. & El Rawas, A. S. (2018). Toxic leadership and organizational citizenship behavior: A mediation effect of followers' trust and commitment in the middle east. *International Journal of Business & Society*, 19(3), 793-815.
- Berraies S., Chaher M. & Yahia, K. (2014). Employee empowerment and its importance for trust, innovation and organizational performance. *Business Management and Strategy*. 5(2), 82-103.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: NY Wiley.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. & Çolakoğlu, M. H. (2020). Örgütsel güven düzeyi ve toksik liderlik davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 704-719.
- Brauner, E. & Becker, A. (2006). Beyond knowledge sharing: The management of transactive knowledge systems. *Knowledge and Process Management*, 13(1), 62-71.

- Budak, O. & Erdal, N. (2022). The mediating role of burnout syndrome in toxic leadership and job satisfaction in organizations. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 1-17.
- Çetin, A. & Şentürk, M. (2016). Bilgi paylaşma davranışının planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi bağlamında incelenmesi: Dermatologlar üzerine ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 241-256.
- Çetin, A., Erenler, E. & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-316.
- Duffy, J.A. & Lilly, J. (2013). Do individual needs moderate the relationships between organizational citizenship behavior, organizational trust and perceived organizational support? *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14(3), 185-197.
- Düger, Y. S. (2021). Etik liderlik ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Sistematik bir inceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2) , 619-645.
- Güneşer, A. B. (2002). *Örgütlerde güvenin çalışanların iş tatminindeki rolü ve önemi: bankacılık sektöründe bir uygulama.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Huff, L. & Kelly, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- Khan, S. A. & Haq, M. A. (2022). Toxic leadership and knowledge hiding behaviour: examining a serial mediation mechanism. *International Journal of Knowledge and Learning*, 15(4), 342-358.
- Krishnan, J. & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13.
- Liapis, C. C. (2022). From ancient hatei to hubris syndrome in SARS-CoV-2 health crisis management. *Psychiatr Danub*. 34(1), 111-115.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). Model of trust theory. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Muneer, S., Iqbal, S.M.J., Saif-Ur-Rehman, K. & Long, C. S. (2014). An incorporated structure of perceived organizational support, knowledge sharing behavior, organizational trust and organizational commitment: A strategic knowledge management approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 42-57.
- Owen, D. & Davidson, J.(2010). Hubris syndrome: An acquired personality disorder? A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 years. *Brain: A Journal of Neurology*, 132(5),1396-1406.
- Özgür, S. & Turan, M. (2020). Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(4), 389-405.

- Paliszkievicz, J. & Koohang, A. (2013). Organizational trust as a foundation for knowledge sharing and its influence on organizational performance. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 1(2), 116-127.
- Peltokorpi, V. (2006). Knowledge sharing management in a cross cultural context: Nordic expatriates in Japan. *Knowledge Management Research & Practice*, 4, 138-148.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18-35.
- Shockley-Z., P., Ellis, K. & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir hastane işletmesinde araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 917-934.
- Şentürk, F. K. & Carman, Y. (2019). Örgüt kültürünün ve örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: Bir devlet üniversitesi örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 3(1), 1-18.
- Tokgöz, E. & Seymen, A. O. (2008). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*. 10(39), 61-76.
- Tutar, Ö. F. ve Nacar, E. (2022) Sporda kibir (hubris) sendromu; ölçek geliştirme çalışması. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 51-59.
- Villanueva, J. & Sapienza, H. J. (2021). The mask of the red death: Leadership, hubris, and the Covid-19 crisis. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 258–265.
- Wang, Z. ve Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
- Yang, Jen-Te (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.
- Yavuz, E., Topaktaş, G., Çelik, E., ve Demirel, M. A. (2022). Toksik liderlik ve psikolojik şiddetin örgütsel güvene etkisi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 3344-3355.
- Yoo, K. H., Zhang, Y. A. ve Yun, E. K. (2019). Nurses' knowledge sharing and decision-making: The mediating role of organizational trust. *International Nursing Review*, 66, 234-241.
- Zakaria, N., Amelinckx, A. ve Wilemon, D. (2004). Working together apart? Building a knowledge sharing culture for global virtual teams. *Creativity and Innovation Management*, 13(1), 15-29.

MİKRO YÖNETİM: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI*

Ülkühan Bike ESEN¹, Şükran SİRKİNTIOĞLU², Fatih Sinan ESEN³

Öz

Bu çalışmanın amacı, Sulphay ve Upadhyay (2019) tarafından geliştirilen 18 madde ve beş boyuttan oluşan mikro yönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlik ile güvenilirliğinin belirlenmesidir. İngilizce olan ölçek, Türkçe çeviri, geri çeviri, dil geçerliği ve pilot uygulama aşamalarını tamamladıktan sonra, 381 kişiye uygulanmıştır. Analiz aşamasında öncelikle, Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmış, daha sonra, güvenilirlik çalışmaları için cronbach's alpha değerleri hesaplanmış, geçerlik çalışmaları için ise benzeşim geçerliği ve ayrışım geçerliği kriterlerini sağlanması koşulu aranmıştır. Son olarak, Doğrulayıcı Faktör Analizi ile de yapı geçerliliği test edilmiştir. Analiz sonucunda, Türkçe ölçek 13 madde ve üç boyuttan oluşmuştur. Elde edilen sonuçlar, uyarlaması yapılan mikro yönetim ölçeğinin geçerli ve güvenilir olarak kullanılabilir bir ölçek olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Mikro Yönetim, Ölçek Uyarlaması, Yapısal Eşitlik Modellemesi, Geçerlik, Güvenirlik

JEL Kodları: M12, M14

MICRO-MANAGEMENT: A SCALE ADAPTATION STUDY

Abstract

The aim of this study is to adapt the micro-management scale, which consists of 18 items and five dimensions developed by Sulphay and Upadhyay (2019), to Turkish and to determine its validity and reliability. The scale, originally in English, has undergone Turkish translation, back-translation, linguistic validation, and a pilot application. After these stages, it was administered to 381 individuals. In the analysis phase, Exploratory Factor Analysis was initially conducted, followed by the calculation of Cronbach's alpha values for reliability studies, and the criteria of convergent validity and discriminant validity were sought for validity studies. Finally, the structural validity was tested with Confirmatory Factor Analysis. As a result of the analyses, the Turkish version of the scale consisted of 13 items and three dimensions. The findings indicate that the adapted micro-management scale is a valid and reliable measure that can be used effectively.

Keywords: Micro Management, Scale Adaptation, Structural Equation Modeling, Validity, Reliability

JEL Codes: M12, M14

*Bu çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulunun 19/01/2023 tarihli ve 5 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, ubesen@karatekin.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0967-2140>

² Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ssirkintioglu@kastamonu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3578-4074>

³ Dr., Ankara Üniversitesi, fatihsinan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6955-4269>

GİRİŞ

Yönetim, başkaları aracılığı ile iş yapma olarak tanımlanmaktadır. Planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol de yönetimin temel fonksiyonlarıdır. Dolayısıyla yönetimin amacı, temel fonksiyonlar yardımıyla çalışanların belirlenen örgütsel hedefleri gerçekleştirmesini sağlamaktır. Başarılı bir yönetim, çalışanların motivasyonlarının ve verimliliklerinin artmasını, hedeflere ulaşılmasını sağlarken; başarısız bir yönetimde tam tersi bir durum söz konusu olacaktır. Yöneticinin aşırı detaycı ve kontrolcü olduğu mikro yönetim de başarısız/yıkıcı bir yönetime örnektir (Ryan ve Cross, 2024; Erickson, Shaw, Murray ve Branch, 2015). Önemli işlerde performansın daha iyi olması için bazen yakından takip ve detaylara dikkat etmek gerekebilir ancak bu yakın takip aşırı müdahaleye dönüşürse mikro yönetim ortaya çıkacaktır (Mishra, Rajkumar ve Mishra, 2019). Çünkü bir istek, emir veya öneri, çalışanların günlük kararlarını nasıl vereceklerini ve zamanlarını nasıl yöneteceklerini belirleme etkisine sahipse, bu büyük ihtimalle mikro yönetimdir (Smith, 2006). Mikro yönetici de “çalışanlar üzerinde aşırı ve gereksiz kontrol uygulayan, işlerin ayrıntılarına karışan, genellikle çalışanların kararlarını geçersiz kılan ve geri bildirim almaya açık olmayan yönetici” olarak tanımlanmaktadır (Shuford, 2019). Gereksiz detaylara odaklanan mikro yönetici, hem hiçbir işine yaramayacak veri, rapor veya sunumlar istediği için “raporomania” (rapor tutkunu) olarak anılacak (Serrat, 2011) hem de kendisinin ve çalışanların iş yükünü arttıracaktır. Yöneticinin mikro yönetimi, çalışanlarda motivasyon, iş tatmini ve bağlılık düşüklüğü; risk almaktan ve inisiyatif kullanmaktan kaçınma hatta yöneticiye/örgüte kin ve öfke duyma gibi birtakım olumsuz sonuçlar da doğuracaktır. Dolayısıyla mikro yönetim, belirlenen amaçlara ulaşmayı geciktirecektir (Chambers, 2004; Alvesson ve Sveningsson, 2003). Eğer bir yönetim şekli çalışanların verimliliğini düşürüyor ve örgüt performansını olumsuz etkiliyorsa o yönetim şeklinden kaçınılmalıdır. Ancak mikro yönetimi tamamen olumsuz olarak değerlendirmeyen, proje yönetiminde (Umana-Ramírez, Silva-Atencio ve Nuño, 2023; Sidhu, 2012), stajyerlerin, işe yeni girenlerin veya işi bilmeyenlerin eğitiminde (John, 2021; Iro-Idoro ve Jimoh, 2020) mikro yönetimin gerekli olabileceğini savunan çalışmalar da literatürde yer almaktadır. Fakat bu çalışmaların da vurguladığı ortak nokta, izleme ve kontrolün minimal ve en uygun düzeyde tutulması gerektiğidir. White’ın (2010) da ifade ettiği gibi, mikro yönetimdeki problem detaycı olmak değildir hatta bazı işlerde detaycı olmak gereklidir, buradaki problem detaylarda kaybolmaktır.

Ulusal yazında, mikro yönetim davranışını ölçmeye yönelik Türkçe ölçek bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı da iş hayatında sıklıkla rastlanılan mikro yönetim davranışını ölçmeye yönelik Türkçe bir ölçeğin alan yazına kazandırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle kavram detaylı olarak incelenmiş, daha sonra da Sulphrey ve Upadhyay (2019) tarafından geliştirilen mikro yönetim ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cambridge Sözlükte (2022) “küçük ayrıntılar da dâhil olmak üzere bir durumun her parçasını kontrol etme eylemi” olarak tanımlanan mikro yönetim, Wright (1999) tarafından da “büyük bir sürecin küçük bir bölümünü yakından yönetmek ve dikkatlice inceleyerek, değerlendirmek” olarak benzer şekilde tanımlanmıştır. Karar verme yetkisine sahip olan çalışanların elinden bu yetkiyi almak ve ayrıntılara müdahale etmek (Alvesson ve Sveningsson, 2003) veya bir bireyi yakından gözlemleyerek ve kontrol ederek yönetmek (Maheswari, 2017) de farklı yazarlar tarafından yapılan mikro yönetim tanımlarıdır. Tanımlara bakıldığında, mikro yönetimin fazlasıyla sübjektif bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bir çalışana göre aşırı ve rahatsız edici olan bir davranış, diğerine göre yardımsever ve işbirlikçi gelebilir (Chambers, 2004). Ayrıca çalışanların yöneticilerinin yeteneklerine olan güvenleri arttıkça, mikro yönetime maruz kaldıkları şeklindeki algılarının da azaldığı ileri sürülmektedir (Irani-Williams, Tribble, Rutner, Campbell, McKnight ve Hardgrave, 2021). Ancak bir örgütte yöneticiler, işi astları ile paylaşmaktan kaçınıp, kendileri yapıyor ve iş devrine direniyorlarsa, başkalarına verilen görevleri de yapmaya çalışıyorlarsa, küçük hatalara ve detaylara odaklanıp büyük resmi kaçırıyorlarsa, başkalarının hatalarını bulup, bu hataları vurguluyorlarsa ve diğerlerinin ortaya attığı fikirler iyi bile olsa, kabul etmeyip, kendi görüşlerini dayatmaya çalışıyorlarsa o örgütte mikro yönetimin varlığından söz edilir (Sumi, 2016). Çünkü bu durumda işlerin yapılması zorlaşacak, performans, kalite ve verimlilik olumsuz etkilenecektir (Cleary, Hungerford, Lopez ve Cutcliffe, 2015; Chambers, 2004). Kamarudin, Nizam, Sani, Bakri ve Harahap’ın (2023) imalat sektöründeki 97 yönetici ile yaptıkları çalışmada, mikro yönetimin verimlilikte azalmaya, çalışanların moralinde ve güveninde düşüğe sebep olduğu, ekip çalışmasına katılımı, kişisel gelişimi ve yenilikçiliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların mikro yönetim algıları arttıkça işe karşı sorumluluk duygularının azalacağı da bir başka çalışmanın sonucudur (Irani-Williams vd., 2021).

Bunlara ek olarak, mikro yönetimin olduğu bir örgütte;

- Çalışanların öğrenme süreçleri olumsuz etkilenecektir (Mookerjee, Li, Arora, Surapaneni, Rajput ve Van de Ridder, 2022),
- Çalışanların yeteneklerinin ve inovasyonun ortaya çıkması engellenecektir,
- Atılan her adımın yöneticiye danışılması beklendiği için iletişim ve iş akışı yavaşlayacaktır,
- Yönetici her işi kendi yapmak istediği ve diğerlerinin işlerine de sürekli müdahale ettiği için takım çalışmasının ortaya çıkması zorlaşacaktır (Sumi, 2016),
- Çalışanlar yakın denetim olmadan bir işi başaramayacaklarını düşünmeye başlayacaklar, bu da kendi bilgi ve becerilerine olan güvenlerini ve özsaygılarını kaybetmelerine sebep olacaktır,

- Çalışanlar yöneticiyi memnun etme çabası içine girerek, kendi fikir ve eleştirilerini ifade etmek yerine, yanlış bile olsa, yöneticinin fikirlerini onaylamaya başlayacaktır,
- Bağımsız düşünemeyen, yöneticisine bağımlı çalışanlar ortaya çıkacaktır,
- Çalışanlar işleri ile ilgili inisiyatif kullanamadıklarında, kendilerini kısıtlanmış hissedecek ve buldukları yeri sorgulayacaktır (Cangemi, 2000),
- Yetenekli ve yetkin çalışanlar örgütten uzaklaşmaya başlayacaktır (White, 2010) ve
- Personel devir hızı artacaktır (Cleary vd., 2015).

Castillo'nun (2018) 30 çalışanla mikro yönetim üzerine görüşmeler yaptığı çalışmasında, çalışanların %89'u mikro yönetime maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Mikro yönetime maruz kalanların %90'ı izleniyor ve kontrol ediliyor olmanın rahatsız edici hissettirdiğini ve mikro yönetimin moral ve motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Castillo'nun (2020) iki yıl sonra 53 çalışanla yaptığı çalışmasının sonucunda ise, katılımcıların yüzde 60'ının mikro yönetimi bir kontrol aracı olarak, yüzde 25'inin işleri üzerindeki sahipliğin ellerinden alınma biçimi olarak ve yüzde 15'inin de bir güç, sorumluluk üstlenme ve kontrol mekanizması olarak algıladıkları ifade edilmiştir. Katılımcılar, mikro yönetimin, baskı altında, aşağılanmış, dışlanmış, güvensiz, kontrollü ve yaptıkları hiçbir şeyin yeterince iyi olmadığı hissine kapılmalarına sebep olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, mikro yönetimin, yönetici-çalışan iletişimini, yaratıcılığı, üretkenliği, problem çözmeyi, esnekliği, güveni, geri bildirim, açıklığı, örgütsel büyümeyi ve hedeflere ulaşmayı olumsuz etkilediğini de vurgulamışlardır.

Chambers (2004) mikro yönetimin ortaya çıkmasında etkili olan üç unsuru, işlerin eksik kalacağına veya ters gideceğine karşı duyulan *korku*, başkalarını düzeltmek veya yönlendirmektense işi kendi bildiğin gibi yapmanın sağladığı *rahatlık* ve hedeflerin açıkça belirlenmemesi, bir şeylerin tam olarak anlaşılması nedeniyle müdahaleyi gerekli kılan *karışıklık* olarak sıralamaktadır. Örgüt kültürü, yöneticinin kişiliği ve astın sahip olduğu nitelikler de mikro yönetim davranışının ortaya çıkmasında etkili olan diğer faktörlerdir (Li ve Khalid, 2015). Yozlaşmış bir kültüre (Okpara, 2017), McGregor'un X teorisini benimsemiş bir yöneticiye (White, 2010) ve işi bilmeyen çalışanlara sahip olan örgütlerde (John, 2021; Iro-Idoro ve Jimoh, 2020) mikro yönetim kaçınılmazdır.

Mikro yönetimin çalışanlar ve sonuç olarak örgüt üzerindeki olumsuz etkileri, mikro yönetimden kaçınmak için farklı yazarların farklı önerilerde bulunmasına sebep olmuştur. Örneğin, Chambers (2004), mikro yönetimden kaçınmadaki en önemli unsurun mikro yöneticinin bu davranışlarının farkında olması ve bu davranışları bırakmaya istekli olması olduğunu vurgulamaktadır. Çünkü genelde mikro yönetici davranışlarının aşırılığının farkında olmayıp, kendisini düzenli, planlı ve mükemmeliyetçi olarak

tanımlamaktadır (Serrat, 2011). Collins ve Collins (2002) ise, mikro yönetimin önüne geçmek için öncelikle görevlerin düzgün bir şekilde dağıtılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Sonrasında ise, departman için bir vizyon geliştirmenin, vizyon doğrultusunda politika ve prosedürler belirlemenin, doğru işe doğru insanları işe almanın, örgüt içi iyi bir iletişim kurmanın ve bazı hataları çalışanın öğrenme sürecinin bir parçası olarak görmenin mikro yönetimin önüne geçilmesini sağlayacağını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla sonuç odaklı olmak, süreç içindeki küçük ve önemsiz detaylara yoğunlaşmanın önüne geçilmesini sağlayacaktır (Ndidi, Edwinah ve Friday, 2022; Wright, 2000). White (2010) bunlara ek olarak, hiyerarşi basamaklarını azaltarak, daha düz bir örgüt yapısına sahip olmayı ve yöneticilerin görev tanımlarının net bir şekilde yapılmasını mikro yönetimi engelleyecek önlemler arasında saymaktadır. Fisher, Amabile ve Pillemer (2021) de mikro yönetici durumuna düşmemeleri için yöneticilere üç temel strateji önermişlerdir: (1) Yardım, çalışanlar buna hazır olduğunda yapılmalı, (2) müdahalenin amacının yardımcı olmak olduğu netleştirilmeli ve (3) müdahalenin yoğunluğu ve sıklığı çalışanların ihtiyaçlarıyla uyumlu olmalı.

Mikro yönetim, aşırı müdahaleyi ifade ettiği için genel olarak kaçınılması gereken bir yönetim şekli olsa da bazı durumlarda mikro yönetim gereklilik haline gelebilmektedir. Örneğin bir işletmenin veya birimin stratejisi ya da lideri değiştiğinde, yeni strateji/stratejiler herkes tarafından iyi bir şekilde anlaşılana kadar veya lider birimle ya da grupla uyum sağlayana kadar yakından yönetim gerekebilir. Bir birim veya lider işleri sürekli beklettiğinde veya başarısız olduğunda ve müşterilerden ciddi bir şikâyet geldiğinde de mikro yönetime ihtiyaç duyulabilir. Ancak bu durumlarda önemli olan, mikro yönetimin birime veya çalışana yardımcı olmak için olaylara daha yakından bakma, geçiş sürecine yardımcı olma veya sorunları birlikte çözme faaliyeti olduğunun, kısa süreli olacağının ilgili kişi veya birime ifade edilmesidir (Riordan, 2010). Çünkü mikro yönetim, Sidhu'nun (2012) da ifade ettiği gibi "sadece kısa bir süre için sonuçlara ulaşılmasını sağlayan stresli bir araçtır".

Mikro yönetim, genel olarak, çalışan motivasyonu, iş tatmini ve örgütsel verimlilik üzerinde olumsuz etkilere yol açabilen bir yönetim şeklidir. Bu olumsuz etkiler alanyazında geniş çapta incelenmiş olmasına rağmen, mikro yönetim kavramının nasıl algılandığı ve deneyimlendiği konusunda Türkçe bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Mikro yönetim davranışlarının güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülmesi, hem akademik araştırmaların derinleştirilmesi hem de uygulamada daha etkili müdahalelerin geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, mikro yönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, örgütsel davranış literatürüne önemli bir katkı sunacaktır. Ayrıca, bu uyarlama çalışması, Türkiye'deki örgütlerde mikro yönetimin etkilerini daha iyi anlaşılmasına ve mikro yönetimin olumsuz yönlerinin azaltılmasına yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

YÖNTEM

Çalışmanın hazırlık aşamasında iki farklı mikro yönetim ölçeğine ulaşılmıştır: Limon ve Dilekçi (2021) ile Sulphey ve Upadhyay (2019) tarafından geliştirilen ölçekler. Limon ve Dilekçi (2021) tarafından geliştirilen ölçek 27 maddelik ve özellikle okul yönetimi bağlamında tasarlanmış bir ölçektir. Bu nedenle, bu ölçeğin genel örgüt yapıları üzerinde uygulanabilirliği sınırlı kalabilmekte ve farklı bağlamlarda anlamlı sonuçlar elde edilmesini güçleştirebilmektedir. Bu ölçek, kapsamlı yapısıyla okul yöneticilerinin mikroyönetim davranışlarını detaylı bir şekilde analiz edebilmek için oldukça faydalıdır, ancak bu detaylı yapı, farklı sektörlerde veya hızlı veri toplama gereksinimi duyulan ortamlarda pratik olmayabilir. Sulphey ve Upadhyay (2019) tarafından geliştirilen mikroyönetim ölçeği ise, daha kısa ve özlü yapısıyla özellikle endüstriyel ve kurumsal yönetim bağlamında daha yaygın olarak kullanılabilir durumdadır. Ölçekte yer alan 18 madde, katılımcıların odaklanmasını kolaylaştırmakta ve yanıt oranlarını yüksek tutmak adına uygun bir yapı sunmaktadır. Bu kısa ve odaklı yapı, verinin güvenilir bir şekilde toplanmasını sağlamak ve katılımcılar üzerindeki bilişsel yükü azaltarak daha tutarlı yanıtlar elde edilmesine imkan tanımaktadır. Özellikle örgütsel bağlamda yapılan araştırmalarda, çalışanların zamanını verimli kullanmak kritik önem arz ettiğinden, kısa ve etkili bir ölçek kullanımı, katılımcıların motivasyonunu artırmakta ve anket tamamlama oranlarını yükseltmektedir. Bu sebeplerle Sulphey ve Upadhyay (2019) tarafından geliştirilen mikroyönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasına karar verilmiştir. Bu çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulunun 19/01/2023 tarihli ve 5 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Bu çalışma, uygulamalı bir araştırma olarak, Sulphey ve Upadhyay (2019) tarafından geliştirilen 18 maddelik Mikro Yönetim Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasını ve ölçeğin geçerlik ile güvenilirlik analizlerini içermektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonunun yapısal geçerliliğini değerlendirmek ve uyarlama sürecinin güvenilir temellere dayandığını göstermek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi, ölçüm modelinin ve yapısal modelin geçerliğini aynı anda test etme imkanı sunduğu için tercih edilmiştir (Kline, 2015). Bu yöntemin kullanımı, mikro yönetim ölçeğinin farklı boyutları arasındaki ilişkilerin analiz edilmesine olanak tanımış ve ölçeğin uyumunu ve geçerliliğini daha derinlemesine inceleme imkanı sunmuştur.

Araştırmanın bu aşamalarında, anketlerin uygulanması için Google Forms, veri işleme ve analiz sürecinde IBM SPSS 24, ölçüm modelinin çizilmesi ve iyileştirilmesinde ise IBM SPSS AMOS 24 kullanılmıştır. Ölçüm modelinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi sürecinde, YEM yöntemi kullanılarak hem gözlenen değişkenler ile gizil yapılar arasındaki ilişkiler hem de gizil yapılar arasındaki bağların analiz edilmesi sağlanmıştır. YEM, bu tür karmaşık modellerin doğrulanmasında ve model uyumunun



sağlanmasında etkili bir yöntem olarak literatürde geniş bir kabul görmektedir (Hair vd., 2014). Bu nedenle çalışmamızda YEM'in kullanımı, ölçek geçerliliği ve model uyumunun güvenilir biçimde test edilmesine olanak tanımıştır.

Çeviri ve Dil Geçerlilik Çalışmaları

Ölçeklerin farklı bir dile uyarlanması için takip edilmesi gereken aşamalar şu şekildedir (Hançer, 2003; Hambleton ve Patsula, 1999):

Çeviri ve İş Birliği: İki ya da daha fazla çevirmen, metni bağımsız olarak çevirir. Çeviri sonunda dilbilgisi açısından incelenir ve düzeltmeler yapılır. Çalışmada, İngilizce olan mikro yönetim ölçeği iki dilde de uzman olan dört çevirmen tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, çeviriler dil ve anlam açısından karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Geri Çeviri: Çevrilen metin orijinal diline geri çevrilir. Bu aşamada maddeler dört uzman tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir. Farklılıklar gözden geçirilip, Türkçe maddeler tekrar düzenlenmiştir.

Dil Geçerliliği: Bu adımda, her iki dili de konuşan bir grup oluşturulur, bu gruba önce orijinal dildeki ölçek, daha sonra da çeviri ölçek uygulanır ve sonrasında iki ölçek arasındaki korelasyona bakılır. Ölçekler arası korelasyon değeri +1'e yaklaştıkça, dil geçerlilik düzeyi artmaktadır. Korelasyon sayısının 0.70'in üzerinde olması dil geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Tavşancıl, 2002 akt. Karakoç ve Dönmez, 2014). Bu çalışmada ölçek 31 kişiye önce İngilizce, daha sonra Türkçe olarak uygulanmış ve korelasyon katsayısı 0.914 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla ölçeğin Türkçe dil geçerliliğinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Deneme Testi: Küçük bir örneklem grubu üzerinde çevirinin anlaşılabilirliği test edilir. Ölçeğin Türkçe versiyonu, ilk olarak 20 kişiye uygulanmış ve ölçek çevirisinin kitle tarafından net bir şekilde anlaşıldığı tespit edilmiştir. Bu aşamada herhangi bir düzeltme yapılmamıştır.

Güvenilirlik Ölçümü: Çeşitli gruplarla yapılan testlerin sonuçları değerlendirilir. Eğer orijinal metnin güvenilirlik katsayısı düşükse, bu durum metnin güvenilir olmadığına işaret eder. Çevirinin güvenilirliği de ayrıca ölçülür. Çalışmada da testlerin sonuçları değerlendirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak raporlanmıştır. Çevrilen ölçek bu testleri başarıyla geçmiştir.

Sonuçların Yorumlanması: Bu adımda, tüm testlerin ve değerlendirmelerin sonuçları göz önüne alınarak çıkarımlar yapılır. Eğer testler yüksek güvenilirlik gösterirse, çeviri başarılı sayılır ve hedef kitleye uygun olduğu anlaşılır. Bu çalışmada da sonuçlar değerlendirilmiş ve raporlanmıştır.

Veri Toplama

Ölçek, yöneticilerin mikro yönetim davranışını ölçmeyi amaçladığı için örneklem, 18-65 yaş aralığında olan ve bir üste/amire bağlı olarak fiilen çalışma hayatında yer alan kişilerden oluşmaktadır. Örneklem, olasılıklı olmayan bir örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu nedenle, herhangi bir evren temsiliyetinden bahsedilmesi mümkün değildir. Veri, 30 Mart - 2 Ekim 2023 tarihleri arasında toplanmış olup, anketlere katılanların %66,1'i kamu sektöründe, %33,9'u ise özel sektörde çalışmaktadır. Veri toplama aracı olarak beşli likert tipindeki anket formu kullanılmıştır. 22 maddeden oluşan formda, demografik içerikli 4 sorunun yanı sıra, 18 maddeden oluşan mikro yönetim ölçeği yer almıştır. Anket, Google Forms aracılığıyla web platformuna aktarılmış, anket linki, kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılabilen bireylere gönderilmiştir, 381 kişiden geri dönüş olmuştur. Gelen yanıtlardan 5 tanesi tüm ifadelerde "Kesinlikle Katılmıyorum", 12 tanesi de "Kesinlikle Katılıyorum" maddesini işaretlediği için aykırı değerler olarak kabul edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Kalan 364 kişi çalışmanın veri setini oluşturmaktadır.

Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin yapılması için ölçeği geliştirenlerden biri olan Prof. Sulphey ile internet üzerinden yazılı iletişim kurularak, 24 Aralık 2022 tarihinde izin alınmıştır. Yöneticilerin kendilerini değerlendirmeleri için geliştirilen ölçeğin maddeleri Türkçe'ye çevrilirken çalışanların yöneticilerinin davranışlarını değerlendirmesi şeklinde uyarlanmıştır.

Orijinal Ölçeğin Değerleri

Ölçeğin orijinalini geliştiren araştırmacılar başlangıçta 35 maddeden oluşan ve 5'li Likert tipinde olan formu 70 kişiye uygulamışlardır. Analizlerinin sonucunda 18 maddeden oluşan ve her birinin özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük olan 5 faktörlü bir yapıya ulaşmışlardır. Faktör analizinde Varimax rotasyonu kullanılmıştır. Faktörleri Faktör 1-Faktör 5 olarak adlandırmışlardır. Orijinal ölçekteki Cronbach α güvenilirlik katsayısı değerleri; Faktör 1 (F1) 0.912, Faktör 2 (F2) 0.756, Faktör 3 (F3) 0.748, Faktör 4 (F4) 0.707, Faktör 5 (F5) 0.597 olarak hesaplanmıştır. Tüm ölçeğin Cronbach α değeri ise 0.856 olarak bulunmuştur. Bunun yanı sıra, faktörlerin açıklanan varyans yüzdeleri sırasıyla %31.3, %10.9, %8.9, %7.2, %6.8 olarak verilmiştir ve toplam açıklanan varyans %65.4'tür.

Orijinal çalışmada geliştirilen ölçeğinin geçerliliği çeşitli boyutlarda incelenmiştir. Ölçeğin içerik geçerliliği (content validity), ilgili literatür taraması ve mevcut geçerli araçlardan elde edilen maddelerle oluşturulmuş ve uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilmiştir. Bu nedenle, ölçeğin ilgili kavramları bütüncül bir şekilde kapsadığı ve içerik geçerliliğine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Yakınsak geçerlilik

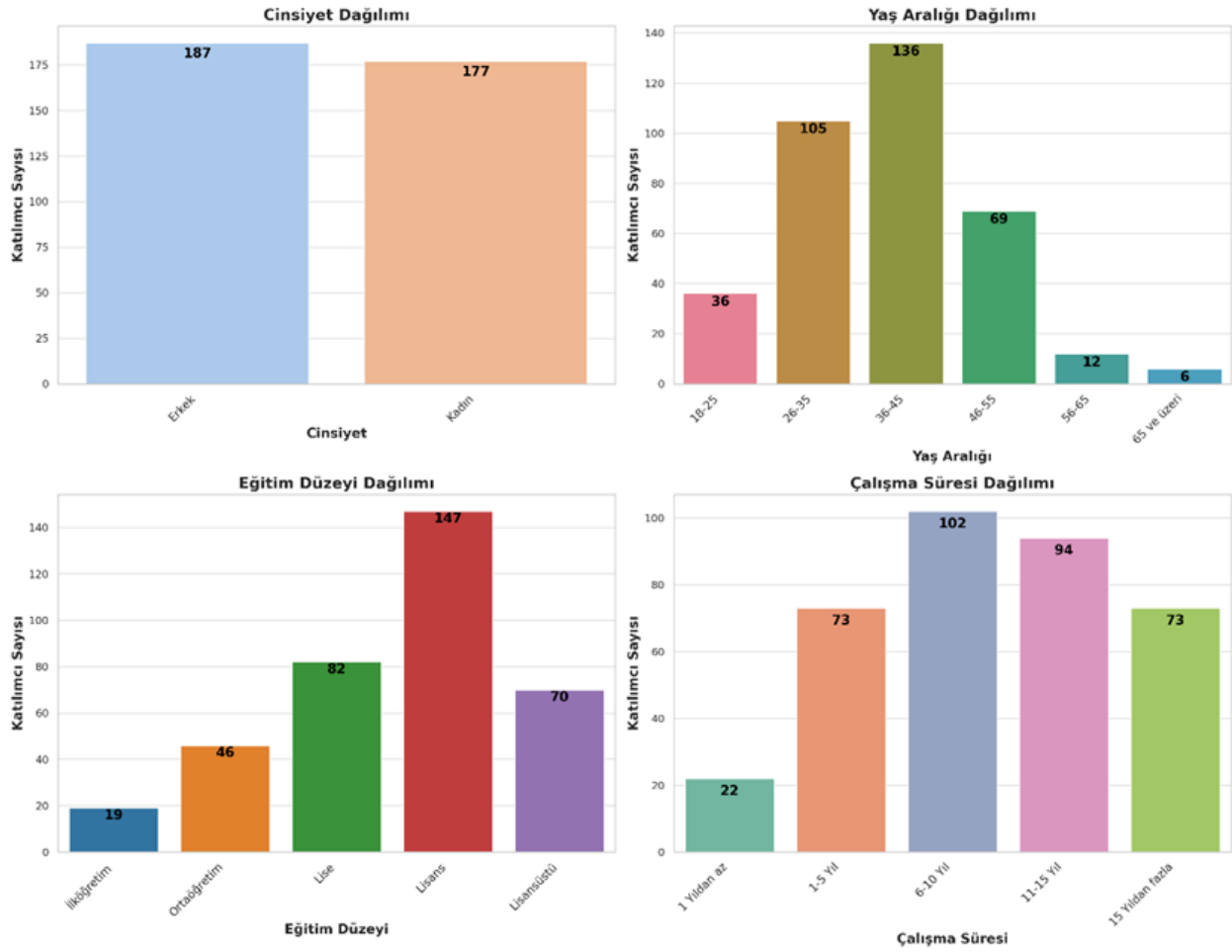


(convergent validity), ölçek geliştirme sürecinde kullanılan maddelerin, konuyla ilgili bilinen ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerden türetilmesiyle sağlanmıştır. Ayırt edici geçerlilik (discriminant validity), ölçeğin farklı faktörlerinin birbiriyle olan korelasyonlarının ne sıfıra ne de tam ilişkiye yakın olmamasıyla gösterilmiştir; bu durum, ölçeğin farklı yapıları ayırt edebilme yeteneğini ortaya koymaktadır. Yapı geçerliliği (construct validity) ise, ölçeğin beklenen şekilde ölçüm yapma kapasitesini göstermesi ve bunun yanı sıra iç tutarlılık (internal consistency), içerik geçerliliği ve kriterle ilgili geçerlilik (criterion-related validity) gibi diğer geçerlilik türleriyle desteklenmesiyle sağlanmıştır.

BULGULAR

Çalışmada öncelikle 364 kişilik veri setine ait demografik grafikler oluşturulmuş ve tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Bu aşamada OpenAI firmasının ChatGPT ürününe ait web sitesi kullanılarak demografik dağılımlar hesaplanmış ve grafikler oluşturulmuştur (Şekil 1). Araştırma katılımcılarının cinsiyet dağılımı incelendiğinde, dengeli bir dağılım gözlemlenmiştir, bu da araştırmanın cinsiyet nötr bir katılım sağladığına işaret etmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında, en yüksek katılımın 36-45 yaş aralığından sağlandığı ve 65 yaş ve üzeri katılımın nispeten düşük olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi açısından, lisans mezunlarının en yüksek, ilköğretim mezunlarının ise en düşük katılım oranına sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi dağılımı incelendiğinde, 6-10 yıl arasında profesyonel deneyime sahip bireylerin en yüksek katılım oranına sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Şekil 1: Demografik dağılımlar



Tablo 1'de tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Ölçek maddelerinin normallik varsayımına uyup uymadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve tüm maddelerin değerlerinin -3 ile +3 arasında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, tüm maddeler normallik varsayımını sağlamaktadır (Shao, 2002). Bu aşamada hiçbir madde analizden çıkarılmamıştır.

Tablo 1: Tanımlayıcı istatistikler

Ölçek Maddeleri	Ortalama	St. Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
1. YÖNETİCİM, özel projelerde doğrudan yer almazsa, projeleri düzgün bir şekilde tamamlayamayacağımızı düşünür.	2.81	1.277	1.631	.000	-1.069
2. YÖNETİCİM, özel projelerde doğrudan yer almazsa, projeleri zamanında tamamlayamayacağımızı düşünür.	2.89	1.136	1.290	.007	-.894

3. YÖNETİCİM, özel projelerde doğrudan yer almazsa, projeleri bütçe dâhilinde tamamlayamayacağımızı düşünür.	3.02	1.084	1.176	-.206	-.685
4. YÖNETİCİM, hata yaptığı anda çalışanın yetkinliğinden şüphe duyar.	3.15	1.124	1.264	-.301	-.764
5. YÖNETİCİM, çalışanlara koçluk yapmaktan ziyade onları düzeltmekle ilgilenir.	3.19	1.170	1.370	-.451	-.804
6. YÖNETİCİM, eş düzeydeki diğer yöneticilerin kendisini geçmesinden korkar.	3.24	1.186	1.407	-.298	-.856
7. YÖNETİCİM, çalışanları övmekten çok eleştirir.	3.10	1.196	1.430	-.343	-.938
8. YÖNETİCİM, çalışanların küçük önemsiz kararlar için bile kendisine geldiğini düşünür.	3.13	1.222	1.494	-.277	-.932
9. YÖNETİCİM, bir görevi nasıl yerine getirecekleri konusunda çalışanları sık sık yönlendirmesi gerektiğini düşünür.	3.18	1.173	1.376	-.372	-.797
10. YÖNETİCİM, görevleri dağıtırken, çalışanlara son derece ayrıntılı talimatlar verir.	3.09	1.198	1.435	-.287	-.871
11. YÖNETİCİM, görev devretmeye direnir.	3.09	1.148	1.318	-.244	-.797
12. YÖNETİCİM, iş ile ilgili düzenlemelerinde meydana gelen aksiliklerden çekinir.	3.25	1.124	1.262	-.446	-.585
13. YÖNETİCİM, çalışanların kararlar alınmadan önce kendisine danışmalarını ister.	3.37	1.193	1.423	-.540	-.628
14. YÖNETİCİM, çalışanların harekete geçmeden önce kendisine danışmalarını ister.	3.37	1.179	1.390	-.486	-.624
15. YÖNETİCİM, sürecin detaylarına odaklanmak için fazla zaman harcar.	3.18	1.148	1.319	-.315	-.774
16. YÖNETİCİM, çalışanlardan işleri ile ilgili ayrıntılı ilerleme raporları sunmalarını ister.	3.25	1.096	1.202	-.382	-.473
17. YÖNETİCİM, çalışanlardan düzenli olarak raporlar ve güncellemeler ister.	3.37	1.114	1.242	-.572	-.372
18. YÖNETİCİM, çalışanlar için farklı görevler planlamaya devam eder.	3.30	1.131	1.278	-.419	-.591

Çalışmanın sonraki aşamasında, 18 maddeyi içeren Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) detaylı olarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sırasında faktör yükleri için alt sınır 0.60, boyut özdeğerleri (eigenvalues) için alt sınır ise 0.85 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, faktörlerin yeterince güçlü olduğunu ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığını garanti altına almak amacıyla seçilmiştir. Faktör çıkarım yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis, PCA) kullanılırken, döndürme yöntemi olarak ise faktörlerin yorumlanabilirliğini artırmak amacıyla Varimax döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Ardından, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (Bartlett's Test of Sphericity) testleri yapılmıştır. KMO değeri 0.928 olarak bulunmuş ve bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için son derece yeterli olduğunu göstermektedir (Field, 2013). Bartlett Küresellik Testi'nden elde edilen anlamlılık değeri (p) 0.000 olup, bu sonuç veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu doğrulamaktadır. Faktör analizinde her bir madde, her bir faktöre farklı yüklerle (factor loadings) yüklenmektedir. Literatürde faktör yükleri alt sınırı için farklı yaklaşımlar dile getirilmiştir. Ertz vd. (2016) bu sınırı 0.4 olarak kabul etmektedir. Truong ve McColl (2011) ve Hulland (1999) faktör yüklerinde alt sınırın 0.5 olmasını önermişlerdir. Chin, Gopal ve Salisbury (1997) ise en güvenilir alt yüklenme limiti olarak 0.6'yı belirtmişlerdir. Tabachnick ve Fidell (2007), Comrey ve Lee'nin (1992) yaklaşımına benimseyerek 0.32 (zayıf), 0.45 (orta), 0.55 (iyi), 0.63 (çok iyi) veya 0.71 (mükemmel) gibi daha katı sınır değerlerinin kullanılmasını önermektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada da, literatürde bahsedilen alt limitleri sağladığı ve daha güvenilir bir ölçüm öngördüğü için 0.6 tercih edilmiştir. Bu analiz sonucunda, 18 maddeden 13'ü bu şartı sağlamaktadır. Fakat 10, 11, 13, 14 ve 15 numaralı maddelerin en yüksek faktör yükleri sırasıyla 0.442, 0.505, 0.440, 0.389 ve 0.389 olarak tespit edilmiştir ve bunlardan ilk üçü tek maddeli boyutlar oluşturmaktadır. Bu değerlerin 0.6 alt limitinin üzerinde olmaması ve bazı maddelerin tek maddeli boyutlar oluşturmaları, bu maddelerin herhangi bir faktöre anlamlı katkı sağlamadığını ve faktörleşmede problem teşkil ettiğini göstermektedir. Bu nedenle, bu maddeler sırayla analizden çıkarılmıştır. Bu çıkarım süreci, ölçeğin güvenilirliğini ve faktör yapısını iyileştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İlgili maddelerin metinleri, ortalama ve standart sapmaları Tablo 1'de sunulmuştur. Her madde çıkarıldıktan sonra faktör analizi tekrarlanmış ve yeni faktör yükleri göz önüne alınarak, gerekiyorsa yetersiz yüklenen diğer maddeler de analizden çıkarılmıştır. Bu iteratif süreç sonucunda, 3 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Boyutların (F1, F2 ve F3) açıkladıkları varyans oranları sırasıyla %31.7, %22.8 ve %21 olarak bulunmuş ve bu boyutların toplamda %75.5 oranında varyans açıkladığı tespit edilmiştir. Bu yüksek varyans oranı, ölçeğin ölçüm gücünün tatmin edici düzeyde olduğunu göstermektedir. Son durumda, boyutlara ait maddeler ve bu maddelerin faktör yükleri Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre, 1,2 ve 3 nolu maddeler F1 boyutunda, 4,5,6,7,8,9 ve 12 nolu maddeler F2 boyutunda, 16,17 ve 18 nolu maddeler ise F3 boyutunda yer almaktadır.

Tablo 2: AFA sonucunda boyutlar

Ölçek Maddeleri	Boyutlar		
	F1	F2	F3
1. YÖNETİCİM, özel projelerde doğrudan yer almazsa, projeleri düzgün bir şekilde tamamlayamayacağımızı düşünür.	0.834		
2. YÖNETİCİM, özel projelerde doğrudan yer almazsa, projeleri zamanında tamamlayamayacağımızı düşünür.	0.862		
3. YÖNETİCİM, özel projelerde doğrudan yer almazsa, projeleri bütçe dâhilinde tamamlayamayacağımızı düşünür.	0.787		
4. YÖNETİCİM, hata yaptığı anda çalışanın yetkinliğinden şüphe duyar.		0.668	
5. YÖNETİCİM, çalışanlara koçluk yapmaktan ziyade onları düzeltmekle ilgilenir.		0.626	
6. YÖNETİCİM, eş düzeydeki diğer yöneticilerin kendisini geçmesinden korkar.		0.745	
7. YÖNETİCİM, çalışanları övmekten çok eleştirir.		0.801	
8. YÖNETİCİM, çalışanların küçük önemsiz kararlar için bile kendisine danışmasını ister.		0.784	
9. YÖNETİCİM, bir görevi nasıl yerine getirecekleri konusunda çalışanları sık sık yönlendirmesi gerektiğini düşünür.		0.717	
12. YÖNETİCİM, iş ile ilgili düzenlemelerinde meydana gelen aksiliklerden çekinir.		0.654	
16. YÖNETİCİM, çalışanlardan işleri ile ilgili ayrıntılı ilerleme raporları sunmalarını ister.			0.793
17. YÖNETİCİM, çalışanlardan düzenli olarak raporlar ve güncellemeler ister.			0.851
18. YÖNETİCİM, çalışanlar için farklı görevler planlamaya devam eder.			0.846

Açımlayıcı Faktör Analizi sonrasında ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri derinlemesine gerçekleştirilmiştir. Bu analizler, ölçeğin ölçüm hatalarından arınmış ve güvenilir bir yapı sunup sunmadığını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Güvenilirlik değerlendirmelerinde, her bir boyuta ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve bu katsayıların 0.7 limit değerinin üzerinde bulunması, ölçeğin iç tutarlılık açısından yeterli güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Field, 2009). Yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla hesaplanan Bileşik Güvenirlik (Composite Reliability, CR) değerlerinin de 0.7'in üzerinde olması, ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir (Bagozzi ve Yi, 2012). Bu bulgular, ölçeğin ölçüm hatalarından arınmış ve güvenilir bir yapı sunduğunu ortaya koymaktadır.

Geçerlik analizinde, Benzeşim Geçerliği (Convergent Validity) ve Ayrışım Geçerliği (Discriminant Validity) koşullarının sağlanması temel gereklilik olarak ele alınmıştır. Benzeşim geçerliği için her bir faktörün Ortalama Varyans Açıklaması (Average Variance Extracted, AVE) değerinin 0.5'den yüksek

olması gerektiği kabul edilmiştir. Tablo 3'te gösterildiği üzere, AVE değerlerinin 0.5'nin üzerinde olması, ölçekte yer alan faktörlerin yeterli düzeyde benzeşim geçerliğine sahip olduğunu kanıtlamaktadır (Hair vd., 2014). Ek olarak, CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması, benzeşim geçerliğinin tutarlılığını ve güvenilirliğini daha da pekiştirmektedir.

Ayrışım geçerliği değerlendirmesinde, AVE'nin karekök değerlerinin, ilgili faktör ile diğer faktörler arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olması gerektiği öngörülmüştür (Hair vd., 2014). Bu koşul, ölçekteki faktörlerin birbirinden bağımsız ve ayrışık olduğunu, yani farklı yapıları ölçtüğünü doğrulamaktadır. Çalışmada genel olarak tüm boyutların bu şartı sağladığı görülmüştür. Bununla birlikte, F2 boyutunda AVE'nin karekökü, en yüksek korelasyon değerinin hemen altında kalmıştır; fakat aradaki farkın oldukça küçük olması ve bu farkın istatistiksel olarak ihmal edilebilir düzeyde bulunması nedeniyle (Azdha vd. 2023; Patel ve Jha, 2016; Ling vd., 2015), F2 boyutu için de ayrışım geçerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

Ölçeğin güvenilirlik analizlerinde hem Cronbach's Alpha hem de Bileşik Güvenirlik değerlerinin uygun seviyelerde olduğu; geçerlik analizlerinde ise benzeşim ve ayrışım geçerliği kriterlerinin genel olarak karşılandığı tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, ölçeğin iç tutarlılık, geçerlik ve güvenilirlik açısından yeterli düzeyde olduğu ve bu özellikleriyle güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak kullanılabilceği sonucuna varılmıştır.

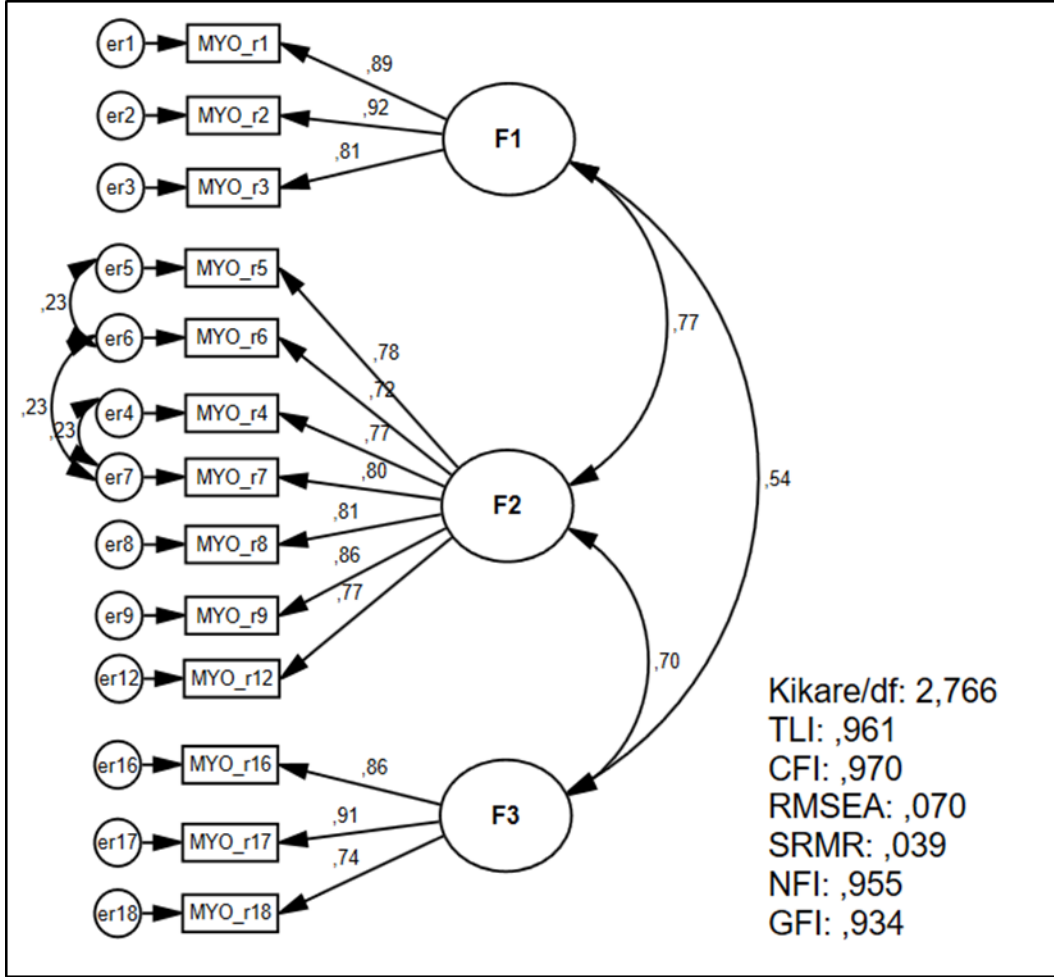
Tablo 3: Geçerlik ve güvenilirlik analizleri

Boyutlar	Cr.'s Alpha	AVE	\sqrt{AVE}	CR	Korelasyon		
					F1	F2	F3
F1	0.901	0.686	0.828	0.868	-	0.77	0.54
F2	0.923	0.513	0.716	0.880	0.77	-	0.70
F3	0.873	0.690	0.830	0.869	0.54	0.70	-

Sonuç olarak, AFA sonucu oluşan 3 boyutlu yapının yapı geçerliliğini test etmek için, IBM SPSS AMOS yazılımı kullanılarak ölçüm modeli çizilmiş ve model üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır (Şekil 2). Modifikasyon endeksi (modification indices) değerlerine göre ölçüm modelinde yer alan bazı hata terimleri (er5-er6, er6-er7, er4-er7) arasında, kovaryans bağı kurulması durumunda χ^2/df değerinin iyileşeceği bilgisi yer almaktadır. Yapısal eşitlik modellemesinde, ölçüm modelindeki hata terimleri arasında en fazla iki kovaryans bağı kurulması önerilmektedir (Kline, 2015) ve bu sınırın aşılması, χ^2/df değerinin dengeli bir şekilde iyileştirilmesini sağlamaktadır. Bu limitlere uygun olarak, modelde yalnızca gerekli görülen hata terimleri arasında kovaryans bağı kurulmuştur. Kline'a (2015) göre

bir hata terimi için, aynı boyut altında olmak kaydıyla, hata terimleri arasında en fazla iki kovaryans bağı önerilmektedir. Ayrıca, yine Kline'a (2015) göre, her birinin altında en az iki madde bulunan en az iki boyut olmalıdır ve bu şart da sağlanmıştır.

Şekil 2: Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)



DFA sonucunda χ^2/df , TLI, RMSEA ve GFI kabul edilebilir uyum; CFI, SRMR ve NFI ise iyi uyum aralığında yer almıştır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Schumacker ve Lomax, 2004). Bu sonuçlara göre ölçüm modelinin yapı geçerliliği doğrulanmıştır.

SINIRLILIKLAR

Çalışmada kullanılan kolayda örneklem yöntemi, evreni temsil etme zorunluluğu taşımamaktadır. Bu sebeple, çalışmanın bulguları belirli bir evrensel genelleme yapmaktan ziyade çalışmaya katılan bireylerin oluşturduğu veri setinin görüşlerini yansıtmaktadır. Kullanılan örneklemin sınırlı olması ve kolayda örnekleme yönteminin kullanılması nedeniyle bulguların evrensel bir temsiliyet sağladığı ifade edilemez.

Ayrıca, veri toplama sürecine (30 Mart - 2 Ekim 2023 tarihleri arası) özgü sosyal ve ekonomik koşulların katılımcıların mikro yönetim algılarını etkileme olasılığı göz ardı edilemez. Dolayısıyla, sonuçlar yalnızca bu dönemin koşulları çerçevesinde değerlendirilmeli ve daha uzun süreli ya da farklı zaman dilimlerinde yapılacak araştırmalarla karşılaştırılmalıdır. Bu çalışmada, ölçeğin geçerlilik analizleri kapsamlı bir şekilde yapılmış olmakla birlikte, ölçüt bağımlı geçerlilik testleri (yakınsak ve ıraksak geçerlilik) gerçekleştirilememiştir. Bu testler, mikro yönetim ölçeğinin Türkçe versiyonunun diğer benzer veya farklı ölçeklerle karşılaştırılarak daha derinlemesine bir geçerlilik değerlendirmesi yapılmasını mümkün kılmaktadır. Gelecek çalışmalarda bu testlerin uygulanması, ölçeğin kavramsal geçerliliğini güçlendirecek ve benzer kavramlarla karıştırılma riskini minimize edecektir. Son olarak, veri toplama aracının sadece anket formuna dayanması, katılımcıların yanıtlarında öznel algı ve sosyal istenirlik yanlılığına yol açabilir. Gelecek çalışmalar, niteliksel yöntemlerle desteklenerek bulguların daha derinlemesine incelenmesine katkı sağlayabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mikro yönetim, yöneticinin çok detaycı davrandığı, küçük hatalara odaklandığı ve çalışanlara yetki ve sorumluluk vermekten kaçındığı bir yönetim şeklidir. İşe yeni başlayan veya mevcut görevinden farklı bir görev üstlenen çalışanların eğitimi, belirli projelerin tamamlanması gibi durumlarda mikro yönetim gerekli olsa da genellikle olumsuz bir yönetim tarzı olarak değerlendirilmektedir. Çünkü mikro yönetim aşırıya kaçtığında çalışanların motivasyonu, iş tatminleri ve bağlılık düzeylerin olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle, mikro yönetimin dengeli ve etkili bir şekilde uygulanması önemlidir. Bu çalışmanın amacı da yöneticilerin, çalışanlar tarafından algılanan, mikro yönetim davranışlarını ölçmeye yönelik bir aracın Türkçe literatüre kazandırılmasıdır.

Çalışmanın metodolojisi, ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi, geri çevirisi, dil geçerliliği ve pilot uygulamaları ile başlamaktadır. Bu süreç, ölçeğin kültürel bağlamda anlamlı ve doğru bir şekilde uyarlanmasını sağlamak için önemlidir. Pilot uygulama, ölçeğin anlaşılabilirliğini ve uygulanabilirliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalardan sonra belirlenen Türkçe ifadelerden oluşan ölçek, 381 katılımcıya uygulanmıştır ve Türkçe versiyonunun güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrulamak için çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmada kullanılan temel analiz yöntemleri, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizidir (DFA). AFA, ölçeğin boyutlarını belirlemek ve maddeler arasındaki ilişkileri anlamak için; DFA ise, ölçeğin yapısını daha detaylı bir şekilde doğrulamak ve boyutlar arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılmıştır. Bu analizler sonucunda, ölçeğin orijinalindeki 18 madde 13 maddeye

indirgenmiş ve beş boyut üç boyuta düşmüştür. İç tutarlılık güvenilirliği, Cronbach's alpha katsayısı ile ölçülmüş ve Türkçe ölçeğin yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçları, ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Mikro yönetim ölçeğinin Türkçe uyarlaması, Türk yöneticilerin yönetim tarzlarını değerlendirmelerine ve gerektiğinde mikro yönetim davranışlarını azaltmalarına yardımcı olacak önemli bir araçtır. Böylelikle mikro yönetimin potansiyel olumsuz etkileri de ortadan kaldırılabilir.

Mikro yönetim algısının farklı sektörlerde ve örgüt düzeylerinde nasıl değişiklik gösterdiğini anlamak için farklı sektörlerden ve kurumsal yapılardan daha dengeli örneklem gruplarıyla çalışmalar yapılması faydalı olacaktır. Özellikle kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki mikro yönetim algısındaki farkların derinlemesine incelenmesi, daha kapsamlı sonuçlar ortaya koyabilir. Ayrıca, gelecekteki araştırmalarda, derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları ya da gözlem gibi niteliksel araştırma yöntemleri ile desteklenerek, mikro yönetim kavramına dair daha zengin ve detaylı bilgiler elde edilebilir. Bu sayede, katılımcıların algılarının ardındaki nedenler daha iyi anlaşılabilir. Son olarak, mikro yönetimin etkilerinin zaman içindeki değişimini incelemek amacıyla uzunlamasına (longitudinal) çalışmalar yapılması, bu yönetim tarzının çalışanlar ve örgütler üzerindeki uzun vadeli sonuçlarını daha iyi anlamaya yardımcı olabilir. Ayrıca, farklı kültürel ve coğrafi bölgelerde yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, mikro yönetimin kültürel farklılıklar bağlamındaki etkilerini ortaya koyabilir. Bu öneriler doğrultusunda yapılacak çalışmalar, mikro yönetim üzerine literatüre katkı sağlayacak ve yönetim uygulamalarının daha etkili hale getirilmesine yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma, mikro yönetim kavramını detaylı bir şekilde ele almakta ve Türkçe'ye uyarlanmış bir ölçek sunmaktadır. Bu ölçeğin, hem akademik hem de profesyonel bağlamda mikro yönetim davranışlarını daha iyi anlamak ve yönetmek için değerli bir kaynak olacağı düşünülmektedir. Ancak, araştırmanın sınırlı bir örneklem ile gerçekleştirildiği de göz ardı edilmemelidir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulunun 19/01/2023 tarihli ve 5 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Çankırı Kartekin University with the decision taken at the meeting dated 19/01/2023 and numbered 5.

KAYNAKÇA

- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2003). Good visions, bad micro-management and ugly ambiguity: Contradictions of (non-)leadership in a knowledge-intensive organization. *Organization Studies*, 24(6), 961–988. doi: 10.1177/0170840603024006007
- Azdha, A., Jusoh, M., & Tham, J. (2023). Validating Meyer and Allen's three component model employee commitment survey in the context of the resort sector of the Maldives. *The Maldives National Journal of Research*, 11(2), 65–82.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(1), 8–34. doi: 10.1007/s11747-011-0278-x
- Cambridge Dictionary. (2022). Micromanagement. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/micromanagement>
- Cangemi, J. P. (2000). Leadership and micro-managing: What are the consequences? *IFE Psychologia*, 8(1), 212–218. https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/AJA11171421_113
- Castillo, G. A. (2018). Micromanagement behavior: A qualitative empirical phenomenological study. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(2), 1057–1067.
- Castillo, G. A. (2020). The impact of female micromanagement on male workers: A qualitative empirical phenomenological study. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(1), 126–132.
- Chambers, H. E. (2004). *My way or the highway: The micromanagement survival guide*. Berrett-Koehler Publishers.
- Chin, W. W., Gopal, A., & Salisbury, W. D. (1997). Advancing the theory of adaptive structuration: The development of a scale to measure faithfulness of appropriation. *Information Systems Research*, 8(4), 342–367. doi: 10.1287/isre.8.4.342
- Cleary, M., Hungerford, C., Lopez, V., & Cutcliffe, J. R. (2015). Towards effective management in psychiatric-mental health nursing: The dangers and consequences of micromanagement. *Issues in Mental Health Nursing*, 36(6), 424–429. doi: 10.3109/01612840.2014.968694
- Collins, K., & Collins, S. (2002). Micromanagement: A costly management style. *Radiology Management*, 24(6), 32–35.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2. baskı). Lawrence Erlbaum Associates.

- Erickson, A., Shaw, B., Murray, J., & Branch, S. (2015). Destructive leadership: Causes, consequences and countermeasures. *Organizational Dynamics*, 44(4), 266–272. doi: 10.1016/j.orgdyn.2015.09.003
- Ertz, M., Karakas, F., & Sarigöllü, E. (2016). Exploring pro-environmental behaviors of consumers: An analysis of contextual factors, attitude, and behaviors. *Journal of Business Research*, 69(10), 3971–3980. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.06.010
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3. baskı). Sage.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4. baskı). Sage.
- Fisher, C. M., Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2021, 29 Ocak). How to help (without micromanaging). *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/01/how-to-help-without-micromanaging> (Erişim tarihi: 20 Ağustos 2023)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7. baskı). Pearson Education.
- Hambleton, R. K., & Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1–30.
- Hançer, M. (2003). Ölçeklerin yazım dilinden başka bir dile çevirileri ve kullanılan değişik yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 47–59.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195–204. <https://www.jstor.org/stable/3094025>
- Irani-Williams, F., Tribble, L., Rutner, P. S., Campbell, C., McKnight, D. H., & Hardgrave, B. C. (2021). Just let me do my job! Exploring the impact of micromanagement on IT professionals. *The Data Base for Advances in Information Systems*, 52(3), 77–95. doi: 10.1145/3481629.3481635
- Iro-Idoro, C. B., & Jimoh, I. B. (2020). Impact of micromanagement on employees' job performance in manufacturing industries in Ogun State Nigeria. *Proceedings of the 2nd International Conference, The Federal Polytechnic, Ilaro*, 745–755.
- John, A. M. (2021). Micro management: Is it detrimental to the interests of an organisation. *International Research Journal of Management Sociology & Humanity*, 12(2), 69–72.
- Kamarudin, N., Nizam, N. Z., Sani, A. M., Bakri, M. H., & Harahap, A. Z. M. K. (2023). The impact of micromanage issue among manufacturing industry: Employees perception and job satisfaction. *International Journal of Industrial Engineering & Production Research*, 34(2), 1–14. doi: 10.22068/ijiepr.34.2.4
- Karakoç, F. Y., & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39–49. doi: 10.25282/ted.228738
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. baskı). Guilford Publications.

- Li, J., & Khalid, U. (2015). *Micromanaging behaviour and engineering management: A quantitative study of micromanaging behaviour of engineering managers* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Lund Üniversitesi.
- Limon, İ., & Dilekçi, Ü. (2021). Development and initial validation of micromanagement scale for school principals. *Participatory Educational Research*, 8(1), 123–140.
- Ling, T. P., Pihie, Z. A. L., Asimirin, S., & Fooi, F. S. (2015). The validity and reliability of teacher efficacy revisited in Malaysia secondary schools. *Journal of Studies in Education*, 5(1), 27–35.
- Maheswari, N. (2017). Micromanagement: Impact of depression in work environment. *International Journal of Science, Technology and Management*, 6(11), 1–16.
- Mishra, N., Rajkumar, M., & Mishra, R. (2019). Micromanagement: An employers' perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(10), 2949–2952.
- Mookerjee, A., Li, B., Arora, B., Surapaneni, R., Rajput, V., & Van de Ridder, M. (2022). Micromanagement during clinical supervision: Solutions to the challenges. *Cureus*, 14(3), e23523. doi: 10.7759/cureus.23523
- Ndidi, A. M., Edwinah, A., & Friday, O. B. (2022). Micromanaging behaviour and employee productivity in SMEs in Rivers State. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 6(4), 745–755. doi: 10.47772/IJRISS.2022.6434
- Okpara, O. L. (2017). Micro-managing: Between management styles and environmental realities. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(8), 64–72.
- Patel, D. A., & Jha, K. N. (2016). Structural equation modeling for relationship-based determinants of safety performance in construction projects. *Journal of Management in Engineering*, 32(6), 05016017. doi: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000463
- Riordan, C. M. (2010, 29 Temmuz). Sometimes micromanaging is good—and necessary. *Forbes*. <https://www.forbes.com/2010/07/29/micromanage-employees-delegate-leadership-managing-staff.html?sh=1be177d242d5> (Erişim tarihi: 20 Ağustos 2023)
- Ryan, S., & Cross, C. (2024). Micromanagement and its impact on millennial followership styles. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(1), 140–152.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Serrat, O. (2011). The travails of micromanagement. *Knowledge Solutions*. <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28109/travails-micromanagement.pdf> (Erişim tarihi: 18 Haziran 2023)
- Shao, T. A. (2002). *Marketing research: An aid to decision making*. South-Western/Thomson Learning.



- Shuford, J. A. (2019). Micromanagement: The enemy of staff morale. *Corrections Today*, 36–41.
- Sidhu, A. S. (2012). Micromanagement: A project management tool in crisis. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(12), 71–77.
- Smith, C. (2006). Preventing micromanagement—Creating high performance boards. *Board Focus*, 9(1), 1–12.
- Sulphey, M. M., & Upadhyay, Y. K. (2019). Construction and validation of micromanagement questionnaire. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(3), 193–205.
- Sumi, K. V. (2016). Dilemmas of IT professionals with special emphasis on micromanagement. *International Journal of Advanced Research*, 4(11), 794–800. doi: 10.21474/IJAR01/2149
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. baskı). Pearson Education.
- Truong, Y., & McColl, R. (2011). Intrinsic motivations, self-esteem, and luxury goods consumption. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 18(6), 555–561. doi: 10.1016/j.jretconser.2011.08.004
- Umana-Ramírez, M. V., Silva-Atencio, G., & Nuño, J. P. (2023). Micro-management presence evaluation within technology-based project management. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 56–64. doi: 10.24018/ejbmr.2023.8.2.1599
- White, R. D., Jr. (2010). The micromanagement disease: Symptoms, diagnosis, and cure. *Public Personnel Management*, 39(1), 71–76. doi: 10.1177/009102601003900105
- Wright, R. F. (1999). Effect of micro management on job satisfaction & productivity: A case study. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 3(1), 51–61.
- Wright, R. F. (2000). Strategies for avoiding the micro management trap. *Management Decision*, 38(5), 362–364. doi: 10.1108/00251740010340544

SAĞLIK KURUMLARINDA EKOSENTRİK LİDERLİK: TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

İsmail BİÇER², Seval SELVİ SARIGÜL³

Öz

Ekosentrik liderlik, liderliği ve karar verme süreçlerini çevre ve sürdürülebilirlik odaklı perspektife yerleştiren bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir. Bu liderlik tarzı, sadece örgütün kârını değil, aynı zamanda çevresel ve toplumsal etkileri de dikkate almaktadır. Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda veriler, İstanbul'da faaliyet gösteren bir özel hastanede görev yapan 234 sağlık çalışanından yüz yüze toplanmıştır. Elde edilen verilerle ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, zaman göre geçerlilik için test-tekrar test, korelasyon analizi ve güvenilirlik için iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Yürütülen analizler sonucunda ölçek tek faktörlü yapıyla iyi uyum indeksleri göstererek orijinal ölçek ile benzerlik göstermiştir. Böylelikle sağlık kurumları alanında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı Türkçe alanyazına kazandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Ekosentrik Liderlik, Sağlık Kurumları

JEL Kodları: I00, I10, M10

ECOCENTRIC LEADERSHIP IN HEALTH INSTITUTIONS: TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Ecocentric leadership is an approach to leadership that prioritizes the environment and sustainability when making decisions. This leadership style considers not only the profit of the organization but also the environmental and social impacts. In this study, it was aimed to conduct Turkish validity and reliability analyses of the Ecocentric Leadership Scale. To this end, data was collected from 234 healthcare professionals working in a private hospital in Istanbul using a face-to-face survey method. The data obtained was used to perform explanatory and confirmatory factor analyses for construct validity, test-retest and correlation analyses for time validity, and internal consistency analyses for reliability. As a result of the analyses, the scale showed similarity with the original scale by demonstrating good fit indices with a single-factor structure. Therefore, a valid and reliable measurement tool that can be used in the field of health institutions was introduced to the Turkish literature.

Keywords: Leadership, Ecocentric Leadership, Healthcare Organizations

JEL Codes: I00, I10, M10

* Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 29/12/2023 tarihli ve 12 sayılı toplantısının 12/01 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Çivril Atasay Kamer Meslek Yüksekokulu, ibicer@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1878-0546>

³ Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, seval.selvi@erzincan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8363-3097>

GİRİŞ

Günümüzde hizmet sektöründeki çoğu örgütün temel stratejileri çevre dostu uygulamaları benimseyerek ve sürdürülebilirliği faaliyetlerine, tedarik zincirlerine ve kurum kültürlerine dâhil ederek çevresel kaygıların azaltılmasına yönelik konulara odaklanmaktadır. Aynı zamanda bu stratejiler özellikle çalışanların çevresel açıdan sorumlu oldukları uygulamalara yönelik tutumlarını etkilemektedir (Arun, Kaur, Bresciani ve Dhir, 2021; Cop, Alola ve Alola, 2020; Khanra, Kaur, Joseph, Malik ve Dhir, 2022; Suganthi, 2019; Yuriev, Boiral, Francoeur ve Paillé, 2018). Ancak literatürde yapılan çoğu araştırma örgüt stratejisinin yanı sıra liderlik tarzının da çalışanların çevre dostu davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini belirtmektedir (Graves ve Sarkis, 2018; Kumar, Sureka, Lim, Kumar Mangla ve Goyal, 2021; Uddin, Biswas, Bhattacharjee, Dey ve Mahmood, 2021). Nitekim Zafar, Malik, Gughani, Agarwal ve Nijjer (2023) bir kurumun sürdürülebilirlik faaliyetlerinin başarısının çalışanların çevreyi önemseyen davranışlarına bağlı olduğunu ve bu davranışların benimsenmesinde liderlik tarzının önemli olduğunu ileri sürmektedirler.

Çevre yanlısı davranışı aktif olarak destekleyen örgütler genellikle giderlerin azalması, gelirlerin artması, kamu algısının iyileştirilmesi, sürdürülebilirlik hedeflerine doğru ilerleme ve rekabet avantajı kazanma bakımından birçok fayda sağlamaktadır (Hasan, Xiang, Mao, Saeed ve Mirza, 2023). Bu faydaların elde edilmesinde ise örgütlerin liderliğin sürdürülebilir yönüne (Begum, Xia, Ali, Awan ve Ashfaq, 2022) ve insan kaynakları yönetimine (Aboramadan ve Karatepe, 2021; Lu, Zhang, Yang ve Wang, 2023) odaklanması gerekmektedir. Liderliğin sürdürülebilir yönünü dikkate alan ekosentrik liderlik, geleneksel ticari hedeflerin yanı sıra çevre dostu faaliyetleri vurgulayan, değer temelli bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Araujo, Picavet, Sartoretto, Dalla Riva ve Hollaender, 2022). Ayrıca bu liderlik tarzı sürdürülebilir çevreyi geliştirmenin yanı sıra, yönetim ve çalışanlar arasında dinamik bir işbirliği ruhu sağlamak ve ekip üyelerinin sorumluluk duygusunu da güçlendirmektedir (Al-Swidi, Gelaidan ve Saleh, 2021; Khan, Kaur, Jabeen ve Dhir, 2021; Lu vd., 2023; Ureña Espailat, Briones Penalver ve Bernal Conesa, 2022).

Sağlık kurumlarında ekosentrik liderlik yaklaşımı, hem çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmakta hem de hastaların sağlığına odaklanarak geniş bir toplumsal etki yaratma amacını taşımaktadır. Ayrıca bu liderlik anlayışı, sağlık hizmetlerinin gelecek nesiller için sürdürülebilir olmasını hedeflemektedir. Ekosentrik liderlik kavramı son yıllarda sıklıkla vurgulanan kavramlardan bir tanesi olmasına rağmen, bu kavramın ulusal literatürde daha çok eğitim sektöründe yapılan bazı çalışmalarda ele alındığı (Erten, 2007; Erten, 2008; Erten ve Aydoğdu, 2011), fakat sağlık sektörü kapsamında çalışmalara konu edilmediği görülmektedir. Uluslararası literatürde ise ekosentrik liderliği sağlık çalışanları özelinde inceleyen oldukça sınırlı sayıda çalışmanın (Shrivastava, 1994; Al-Amin, Akter, Akter, Uddin ve Mamun,

2021; Zafar vd., 2023; Hernández and Muñoz, 2022; Biswas, Uddin, Bhattacharjee, Dey ve Rana, 2022; Hasan vd., 2023) olduğu dikkat çekmektedir. Ekosentrik liderliğin sağlık sektörü ve sağlık çalışanları açısından incelenmesi büyük önem arz etmektedir, fakat ulusal literatürde bu liderlik türünü ölçmede kullanılacak bir ölçüm aracının eksikliği söz konusudur. Bu bağlamda, bu çalışmada, Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ulusal liderlik literatürüne geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırmak amaçlanmıştır.

LİTERATÜR

Ekosentrik Kavramının Tanımı ve Ekosentrik Liderlik

Ekosentrik kavramı Türkçe literatürde “çevre merkezli” olarak tanımlanmaktadır (Bakır, 2017; Bozdemir ve Faiz, 2018). Bu kavram çevreyi koruma ve temiz bir şekilde gelecek nesillere bırakma sorumluluğunu vurgulamaktadır. Ekosentrik yaklaşımı benimseyen insanlar doğayı kontrol etmek yerine, doğanın kendilerine bir emanet olduğuna inanmakta ve bu bilinçle hareket etmektedirler (Ayten, 2010). Ayrıca bu yaklaşımda çevre, geleceğin bir mirası olarak kabul edilmekte ve bu dünyanın sadece şu anki neslin değil, gelecek nesillerin de sahip olacağı bir miras olarak benimsenmektedir. İnsanlarda sorumluluk duygusu uyandıran bu durum ekosentrik yaklaşımın ahlaki boyutunu oluşturmaktadır (Bakır, 2017).

Ekosentrik liderlik ise, uzun vadeli çevresel sürdürülebilirlik vizyonunu gerçekleştirmek için bireyleri etkileme ve kuruluşları harekete geçirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (McIntyre-Mills, Makaulule, Lethole, Pitsoane, Arko-Achemfuor, Wirawan ve Widianingsih, 2023). Javaid, Kumari, Khan, Jaaron ve Shaikh (2023)'e göre ekosentrik liderlik, insanları sürdürülebilir hareket etmeye teşvik etme yeteneğidir. Diğer liderlik tarzlarının aksine, ekosentrik liderlik daha açık ve kararlı bir strateji benimsemeyi ve çevresel amaçları örgütün felsefesinin temeli haline getirmeyi amaçlamaktadır (Pham, Chiappetta Jabbour, Vo-Thanh, Huynh ve Santos, 2023). Bu liderlik yaklaşımı çevresel kaygıları ön planda tutmakta ve çevresel sorumluluğu vurgulayarak yeşil davranış, sürdürülebilirlik ve kurumsal çevresel performansa odaklanan faaliyetlerin yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır (Faraz, Ahmed ve Xiong, 2023). Bir diğer ifade ile ekosentrik liderlik, liderliğin çevre merkezli doğasını ve liderlerin doğaya değer vermesini öne çıkaran bir perspektifi yansıtmaktadır. Liderlerin çevre merkezli doğası, sadece doğayı bir kaynak olarak görmekle kalmayıp, aynı zamanda doğaya kendileri için değer verilmesi gerektiğini içermektedir. İnsanların doğayla ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ve doğanın hayatta kalmasıyla insan yaşamının sürdürülebileceği inancı, ekosentrik liderlik anlayışının temelini oluşturmaktadır (Sartore-Baldwin ve McCullough, 2018). Nitekim Afsar, Maqsoom, Shahjehan, Afridi, Nawaz ve Fazliani (2020) ekosentrik liderlerin kendilerini doğanın bir parçası olarak gördüklerini ve bu nedenle çevrenin sürdürülebilirliği için sorumluluk



taşıdıklarını belirtmektedir. Bu liderlik biçimi, örgütlerin sadece çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili değil, aynı zamanda ekosistemlerle bütünlük içinde çalışmasını ve doğanın bir parçası olarak var olmalarını da önemsemektedir (Zafar vd., 2023).

Geleneksel liderlik tarzları üretkenliğe veya yeniliğe odaklanabilirken, ekosentrik liderlik sürdürülebilir, katılımcı ve gelişen bir işgücünün yolunu açmaktadır (Uddin vd., 2021). Bu tarz destekle çalışanlar, görevlerine daha derin bir anlam katarak, sürdürülebilirlik faaliyetlerine uyum sağlayacak şekilde davranışlarını değiştirmeye daha istekli olmaktadır (Hina, Chauhan, Kaur, Kraus ve Dhir, 2022; Luu, 2019). Genellikle maneviyatçı olarak görülen ekosentrik liderler, çalışanları fedakar davranışlar yoluyla doğanın korunmasına öncelik vermeye motive etmektedirler (Abualigah, Koburtay, Bourini, Badar ve Gerged, 2022; Suryani, Sudrajat, Hendryadi, Saihu, Amalia ve Fathoni, 2023; Tu, Li ve Zuo, 2023). Bu liderler, destekleyici yönde örgütsel bir atmosfer geliştirerek çalışanlara bir amaç duygusu kazandırmakta ve kendilerini değerli hissetmelerine katkıda bulunarak kurum için sarf ettikleri çabaların ne kadar önemli olduğunun farkına varmalarını sağlamaktadırlar (Afsar vd., 2020; Babalola, Ren, Ogbonnaya, Riisla, Soetan ve Gok, 2022; Patwary, Mohd Yusof, Bah Simpong, Ab Ghaffar ve Rahman, 2023). Ayrıca bu liderlik yaklaşımı tanınmayı, adaleti ve aktif dinlemeyi vurgulamakta ve çalışanların gelişimlerini destekleyerek, aynı zamanda öğrenmelerini ve işlerinde başarılı olmalarını da katkıda bulunmaktadır (Araujo vd., 2022; Hernández ve Muñoz, 2022; Ren, Jiang ve Tang, 2022).

Ekosentrik liderliğin çalışanların ekolojik davranışları üzerindeki etkisi Kişi-Yönetici Uyum Teorisi'nin özüyle bağlantılıdır (Van Vianen, Shen ve Chuang, 2011). Bu teori bağlamında ekosentrik liderler örgütlerde sürdürülebilir kalkınma ve ekolojik davranış çerçevesinde insan-doğa ilişkisine yüksek değer verilmesini hedefleyen kültürel dönüşümleri beraberinde getirmektedirler (Robertson ve Barling, 2013). Bununla birlikte çalışanların haklarına saygı göstermek, eşit fırsatlar sağlamak ve şeffaf bir iletişim kültürü oluşturmak, örgütün ekosentrik liderlik anlayışını benimsediğinin en önemli göstergelerinden biridir (Afsar vd., 2020).

Ekosentrik liderler sürdürülebilirliği örgütün bütün kademelerine empoze etmek için özerklik tanıyarak çalışanlarının çevresel görevlerini desteklemektedirler (Biswas vd., 2022). Görevlerin desteklenmesindeki bu tür özerklik, çalışanlara yalnızca kontrol duygusu vermekle kalmamakta, aynı zamanda refahlarının ve motivasyonlarının da artmasına olanak sağlamaktadır (Li, Xue, Li, Chen ve Wang, 2020; Li, Yang, Weng ve Zhu, 2023). Motivasyonun ve refahın arttığı böylesi bir ortamda çalışanlar, kendi bireysel amaç ve hedeflerini örgütün hedefleri ile uyumlu hale getirerek yeni beceriler kazanma eğilimine girmektedirler (Badar, Kundi, Siddiquei ve Abualigah, 2023; Yuan, Wang, Lin, Wu, Yu ve Chen, 2023). Ayrıca Kleine, Rudolph ve Zacher (2019)'a göre ekosentrik liderlik tarzı ile yönetilen çalışanlar çevre

merkezli davranışları içselleştirdikçe ve rollerini bu liderlik yaklaşımına göre şekillendirdikçe hem örgüte olan bağlılıkları hem de iş tatminleri artmaktadır.

Sağlık Kurumlarında Ekosentrik Liderlik

Sağlık kuruluşlarında ekosentrik liderlik, sağlık sisteminin tüm unsurlarının birbirleriyle olan ilişkilerini vurgulayan bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir. Bir başka ifade ile; bu liderlik yaklaşımı hastalar, sağlık hizmet sunucuları, sağlık hizmeti veren tüm kurum ve kuruluşlar ile çevre gibi sağlık sistemi içindeki tüm unsurların birbirleriyle son derece bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca ekosentrik liderlik yaklaşımı bireylerin ve toplumların sağlığının ve refahının sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerden etkilendiğinin altını çizmektedir (Al-Amin vd., 2021; Biswas vd., 2022).

Sağlık kurumlarında ekosentrik liderler sürdürülebilirlik, adalet ve sosyal sorumluluk konularına öncelik vermektedirler. Çevresel etkileri azaltmak, enerji tasarrufu yapmak ve atık yönetimi gibi sürdürülebilirliğe yönelik önlemleri almak örgütün toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesine katkı sağlamaktadır (Hasan vd., 2023). Çevreye zarar vermeden bireylerin ve toplumların sağlığını destekleyen bir sistem oluşturmak, ekosentrik liderlerin temel amaçları arasındadır Dolayısıyla ekosentrik liderler, sağlık kurumlarını çevreleyen topluluklarla etkileşimde bulunarak, onların ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaya çalışmaktadırlar (Biswas vd., 2022). Bilindiği üzere çalışan katılımı bir kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmasına kolaylık sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Ekosentrik liderler, sağlık çalışanlarının ve paydaşlarının görüşlerine başvurarak sürdürülebilirlik, toplumsal sorumluluk ve çevresel konularda farkındalık oluşmasına katkı sağlamaktadırlar (Han, Wang ve Yan, 2019). Ekosentrik liderler aynı zamanda sağlığın sosyal belirleyicilerini dikkate alarak sağlık eşitsizliklerini en aza indirmeyi hedeflemektedirler. Bir diğer ifade ile; ekosentrik liderler sosyoekonomik durumları ne olursa olsun tüm bireyler için erişilebilir, uygun maliyetli ve adil bir sağlık sistemi oluşturma yolunda çaba sarf etmektedirler (Biswas vd., 2022).

Sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik faaliyetlerinin en önemli amaçlarından biri hiç şüphesiz verimliliği artırmak, israfı önlemek ve hem bugün ki hem de gelecekteki neslin sağlık ihtiyaçlarını karşılayabilmektir. Ekosentrik liderliğin temelini oluşturan bu amaç, sınırlı düzeyde kaynağa sahip tüm sağlık kurum ve kuruluşlarının maliyetlerini kontrol altına almalarına yardımcı olmaktadır. Finansal kazançların yanı sıra, ekosentrik liderlik yaklaşımı aynı zamanda sağlık kurumlarının sosyal, çevresel ve etik sorumluluklara odaklanmalarını da sağlayarak daha sürdürülebilir bir gelecek inşa etmelerine olanak sağlamaktadır (Székely ve Knirsch, 2005).

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ekosentrik kavramı, son yıllarda liderlik disiplini çerçevesinde sıklıkla vurgulanan kavramlardan biridir. Fakat ulusal ve uluslararası literatür dikkate alındığında, konu ile ilgili yürütülen çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olması nedeniyle bu liderlik yaklaşımının öneminin tam anlamıyla ortaya koyulamadığı ve literatürde bu konuda bir boşluk olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında ekosentrik liderlik, sadece çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmakla kalmamakta, aynı zamanda hastaların sağlığına da odaklanarak geniş bir toplumsal etki yaratma amacını taşımaktadır. Ayrıca bu liderlik anlayışı, sağlık hizmetlerinin gelecek nesiller için sürdürülebilir olmasını hedeflemektedir. Açıklanan bu sebeplerle ekosentrik liderliğin sağlık kurumları için önemli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ulusal liderlik literatürüne geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırmak amaçlanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kapsamında oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek için kullanılan “Kişisel Bilgi Formu”nu içermektedir. Bu form, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek ve toplam çalışma süresi gibi toplamda altı sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise Hasan vd. (2023) tarafından toplam 251 hastane çalışanı üzerinde yürütülerek geliştirilen “Ekosentrik Liderlik Ölçeği (Ecocentric Leadership Scale)”ni içermektedir. “Yöneticimiz çalışanlara çevre konusunda ilham verir”, “Yöneticimiz çalışanların takip etmesi için net bir çevre vizyonu sunar” ve “Yöneticimiz aynı çevresel hedefler için birlikte çalışmak üzere çalışanları bir araya getirir” gibi ifadelerin yer aldığı bu ölçek, 8 maddeden ve tek bir boyuttan oluşan 5’li Likert tipi bir ölçüm aracıdır. Katılımcılar her bir madde için “1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirme yapmaktadırlar. Ölçeğin Hasan vd. (2023) tarafından yapılan araştırmada Cronbach’s Alpha katsayısı 0,891 olarak hesaplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Ölçek uyarlama çalışmalarında örneklem büyüklüğü hesaplanırken ölçek madde sayıları kullanılmaktadır. Çalışma bir ölçek uyarlama çalışması olduğu için bazı yazarlara göre örneklem büyüklüğü hesaplanırken ölçek maddelerinin en az 5 katı (Doğan ve Başokçu, 2010), bazı yazarlara göre ise en az 10 katı (Kline, 2014) kadar örneklemin uygun olacağı ortaya konulmuştur. Bu yaklaşım, ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak ve güvenilir sonuçlar elde etmek için önemlidir. Ölçek 8 maddeden oluşmaktadır ve

minimum 80 katılımcı çalışma için yeterli olacaktır. Araştırma evrenini İstanbul'da bulunan bir özel hastane oluşturmaktadır. Hastanede 182'si hekim, 228'si hemşire ve 45'i diğer sağlık çalışanı (laborant, ebe, acil tıp teknisyeni) olmak üzere toplamda 455 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem seçimini yapılmadan evrenin tamamına ulaşılmak amaçlanmıştır. Toplamda 234 sağlık çalışanı araştırmaya dâhil edilmiştir. Böylece evrenin %51,4'üne ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %62'si kadın, %38'i erkektir. Sağlık çalışanlarının yaş ortalaması ve standart sapması $30,48 \pm 7,71$ olarak hesaplanmıştır. Çalışanların %57,7'si evli, %42,3'ü bekârdır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %3,4'ü lise, %9,4'ü ön lisans, %74,8'si lisans ve %12,4'ü lisansüstü mezuniyete sahiptir. Ayrıca sağlık çalışanlarının %30'u hekim, %65'i hemşire ve %5'i ise diğer sağlık personeli (laborant, acil tıp teknisyeni) olarak görev yapmaktadır. Son olarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplam çalışma süreleri ortalaması ve standart sapması yıl olarak $8,28 \pm 3,48$ hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilere dair dil ve içerik geçerliliği, yapı geçerliliği, iç tutarlılık ve zamana bağlı geçerlik analizleri yapılmıştır. Dil ve içerik geçerliliği, ölçüm aracının dilinin anlaşılır olup olmadığını ve içeriğinin konuyla uygunluğunu değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliliği değerlendirmeleri Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak yapılmıştır. AFA verilerin faktör yapısını açığa çıkarmak için, DFA ise bu yapının doğrulanması ve ölçüm aracının uygunluğunun test edilmesi için kullanılmıştır. Yeni bir test geliştirme veya uyarlama sürecinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulama sırasının olası değişik versiyonları söz konusu olmakla birlikte uygun bir örnekleme ulaşmak mümkün ise verinin yarısında açımlayıcı ve diğer yarısında doğrulayıcı faktör analizi yapmak sık önerilen ve uygulanan yol olarak görünmektedir (Henson ve Roberts, 2006; Worthington ve Whittaker, 2006). Çalışma kapsamında toplanan veriler (örneklem) tesadüfi yolla ikiye ayırdıktan sonra yine tesadüfi yolla bu örneklemlerden birine AFA, diğer örnekleme de DFA uygulanmıştır. İç tutarlılık analizinde kullanılan ölçüm aracındaki öğelerin birbirleriyle uyumluluğunu ve bu uyumun ölçüsünü belirten Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Zamana göre geçerlik, test-tekrar test korelasyonu üzerinden incelenmiş olup, aynı ölçüm aracının farklı zamanlarda uygulanması sonucunda elde edilen skorlar arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Analizlerde SPSS-23 ve AMOS-26 paket programları kullanılmıştır.



Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada öncelikle Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Ekosentrik Liderlik Ölçeği'ni geliştiren yazarlardan gerekli izinler e-mail aracılığıyla alınmıştır. Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 29/12/2023 tarihli ve 12 sayılı toplantısının 12/01 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen kişilerden “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu” alınmıştır.

BULGULAR

Kapsam ve Dil Geçerliliği

Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin orijinal versiyonu ilk olarak alanında birbirinden bağımsız olarak çalışan üç uzman akademisyen tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra yine alanında uzman bir akademisyen tarafından bu üç çeviri birbirleri ile karşılaştırılmış ve her bir ifadeyi en iyi açıklayan maddeler seçilerek elde edilen tek bir versiyon üzerinde karara varılmıştır. Karara varılan ölçeğin Türkçe versiyonu yeminli bir tercüman tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve yapılan çevirinin uygunluğu ana dili İngilizce olan başka bir uzman akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Ölçeğin son hali orijinal hali ile kıyaslanmış ve ifadeler birbirine uygun bulunduğundan ölçeğe nihai hali verilmiştir.

Yapı Geçerliliği

Çalışmanın kapsamında kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla tesadüfi yolla seçilen ilk örnekleme açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analizin güvenilirliğini değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ile Barlett'in Küresellik Testi kullanılmıştır. Bu testler, faktör analizi için uygunluğu değerlendirmek ve ölçeğin yapısının açıklanabilirliğini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan tekniklerdir. Tavşancıl (2006)'a göre, KMO değerinin 0,60 ve üzeri olması faktör analizinin uygulanabilir olduğunu gösterir. Yapılan analizde KMO değeri 0,889 olarak hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Faktör analizi, temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem ve rotasyon, ölçeğin yapısal özelliklerini daha iyi ortaya çıkarmak için yaygın olarak kullanılan bir yaklaşımdır. Faktör yükleri, döndürülmüş bileşenler matrisinden elde edilmiştir. Bu matris, faktörlerin ölçeğin farklı boyutlarını temsil etme şeklini açıklar ve her maddenin hangi faktöre ne kadar katkıda bulunduğunu belirtir. Bu şekilde, faktör analizi yapılarak ölçeğin yapı geçerliliği değerlendirilmiş ve ölçeğin iç yapısı daha iyi anlaşılmıştır. Yapılan araştırmada, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Şencan'a (2005) göre, sosyal bilimlerde bir değişkenin bir faktör grubunda yer

alabilmesi için faktör yükünün en az 0,40 olması gerekmektedir. Bu kriter, faktörlerin değişkenler arasındaki ilişkiyi yeterince açıklamasını sağlamak için belirlenmiştir. Maddeler, öz değeri 1'den büyük olan tek bir boyut altında toplanmıştır. Bu durum, yapılan faktör analizinde ölçeğin temelde tek bir boyutta yoğunlaştığını ve ölçülen değişkenlerin büyük ölçüde aynı temel özelliği ölçtüğünü göstermektedir. Ayrıca, açıklanan toplam varyans %51,75 olarak hesaplanmıştır.

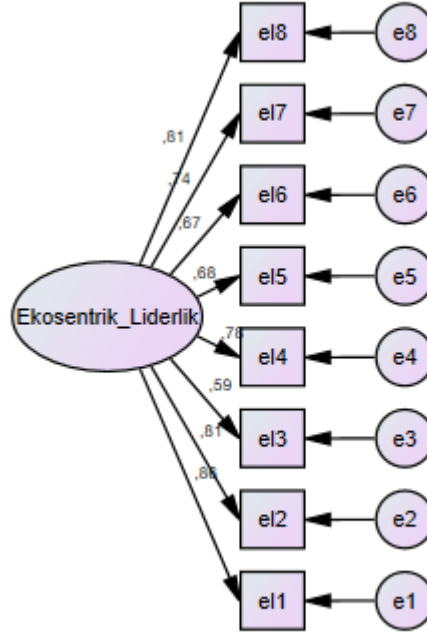
Tablo 1: Açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Örneklem Yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı		0,874
Bartlet Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	368,598
	Serbestlik Derecesi	28
	Anlamlılık	0,000
Açıklanan Toplam Varyans		51,756
		Faktör Yükleri
1.Yöneticimiz çalışanlara çevre konusunda ilham verir.		0,849
2.Yöneticimiz çalışanların takip etmesi için net bir çevre vizyonu sunar.		0,775
3.Yöneticimiz aynı çevresel hedefler için birlikte çalışmak üzere çalışanları bir araya getirir.		0,694
4.Yöneticimiz çevresel hedeflere ulaşmaları için çalışanları teşvik eder.		0,659
5.Yöneticimiz yeşil kapsayıcı liderlik konusunda çalışanları düşünmeye teşvik eder.		0,570
6.Yöneticimiz benzersiz yeşil fikirleri duymaya açıktır.		0,724
7.Yöneticimiz iş süreçlerini iyileştirmek için yeni çevresel fırsatlara karşı duyarlıdır.		0,647
8.Yöneticimiz çevre sorunları konusunda fikir almaya açıktır.		0,798

AFA sonrasında tesadüfi yolla seçilen ikinci örnekleme grubuna Maksimum Olabilirlik Metodu (ML) ile DFA uygulanmıştır. DFA analizinde genellikle χ^2 /serbestlik derecesi ($df < 3$), ortalama hataların karekökü ($RMR < 0,08$), uyum iyiliği indeksi ($GFI > 0,85$), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi ($AGFI > 0,80$), yaklaşık hataların ortalama karekökü ($RMSEA < 0,08$) ve karşılaştırmalı uyum indeksi ($CFI > 0,90$) gibi uyum indeksleri kullanılmaktadır (Harrington, 2009). Bu uyum indeksleri, modelin verilere ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. DFA modeline 8 madde dâhil edilmiştir. Analiz sonucunda χ^2 değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/sd = 1,84$; $p < 0,001$). DFA analizi sonucu ulaşılan diğer uyum indekslerinin de kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür ($CFI: 0,977$; $GFI: 0,952$;

AGFI: 0,913; RMSEA: 0,072; RMR: 0,073). Bununla birlikte kurulan model ile ölçeğin iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak DFA ile de tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Modelle ilgili DFA yol diyagramı ve faktör yükleri Şekil 1’de gösterilmektedir. Bu analizler, ölçeğin yapısal yapısının doğrulanmasına ve tek bir faktörün varlığının güçlendirilmesine yardımcı olmuştur.

Şekil 1: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları



χ^2/sd : 1,849; $p < 0,001$; CFI: 0,977; GFI: 0,952; AGFI: 0,913; RMSEA: 0,072; RMR: 0,073

İç Tutarlılık, Yakınsak Geçerlik ve Zamana Göre Geçerlik

Cronbach’s Alpha katsayısı bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir değerdir. Bu katsayı ölçeğin içindeki farklı öğeler arasındaki korelasyonu ölçmektedir. Genellikle sosyal bilimlerde kullanılan ölçekler için kabul edilebilir. Cronbach’s Alpha katsayısının en az 0,70 olması beklenmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği’nin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,905 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Bu yüksek güvenilirlik katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığının sağlam olduğunu ve ölçülen özellikleri güvenilir bir şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik/Toplam Güvenirlik (CR), bir ölçeğin yakınsak geçerliğini değerlendirmek için kullanılan iki önemli istatistiksel ölçüdür. AVE değeri bir faktörün altındaki tüm ölçeklerin varyanslarının ortalamasını ifade etmektedir. AVE’nin 0,50 veya daha yüksek olması ölçek altındaki ölçümlerin çoğunluğunun faktörle

uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değer ölçek altındaki değişkenlerin faktör tarafından iyi temsil edildiği ve ölçülen konseptin ölçekteki gözlemler tarafından iyi yansıtıldığı anlamına gelmektedir. CR değeri ise bir faktör altındaki ölçeklerin güvenilirliğini ölçmektedir. Genellikle bu değer 0,70 veya daha üstü olması ölçek altındaki ölçümlerin birbirleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve faktör tarafından iyi temsil edildiğini göstermektedir (Hair, Black ve Babin, 2010). Araştırma sonucunda ulaşılan AVE ve CR değerlerinin kabul edilebilir değerler üzerinde olması ölçeğin yakınsak geçerliğinin olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 2).

Tablo 2: İç tutarlılık ve yakınsak geçerlik sonuçları

	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Ekosentrik Liderlik	0,618	0,927	0,905

Test-tekrar test yöntemi bir ölçüm aracının zamana göre kararlılığını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu yöntemde, aynı ölçüm aracı iki ayrı zaman noktasında aynı bireyler üzerinde uygulanmakta ve ardından iki ölçüm arasındaki tutarlılık incelenmektedir. Gerekli örneklem büyüklüğü test-tekrar test yöntemi için önemli bir faktördür. Bir diğer ifade ile; örneklem büyüklüğü, testin güvenilir bir şekilde sonuçlanabilmesi ve elde edilen korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için önem arz eden bir faktördür. Ancak, gerekli örneklem büyüklüğü birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. Bujang ve Baharim (2017) test-tekrar test yöntemi için gerekli örneklem büyüklüğünün 10 ile 30 arasında olmasını önermektedir. Bu bağlamda, anket formu 25 kişilik bir gruba iki hafta arayla iki kez uygulanmıştır. İlk test ve son test sonuçları arasındaki korelasyon analizinde, çok yüksek bir korelasyon katsayısı (0,987) elde edilmiştir ve bu korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,01$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık kurumlarında ekosentrik liderlik sadece hasta bakımına odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların refahına, sağlık kurumlarının sürdürülebilirliğine ve toplumun sağlık ihtiyaçlarına yönelik geniş bir perspektifi içermektedir. Ayrıca ekosentrik liderlik yaklaşımı sadece içsel kurumsal başarıyı değil, aynı zamanda toplumun ve çevrenin genel sağlığını da göz önünde bulundurmaya amaçlanmaktadır. Bu sayede örgütler çevresel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda rekabet avantajı da elde edebilmektedir. Hasan vd. (2023) günümüzde çevre merkezli liderliğin önemini göz önüne alarak sağlık kurumlarında yapmış oldukları çalışmalarını Ekosentrik Liderlik Ölçeği'ni uluslararası literatüre kazandırmışlardır. Tasarladıkları ölçek 8 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda



ölçeğin dil geçerliğini sağlamak amacıyla alanında uzman akademisyenlerden ve yeminli bir tercümandan destek alınarak gerekli prosedürler yerine getirilmiştir. Çalışma kapsamında toplanan veriler (örneklem) tesadüfi yolla ikiye ayırdıktan sonra yine tesadüfi yolla bu örneklemelerden birine AFA, diğer örnekleme de DFA uygulanmıştır. Öncelikle yapılan AFA sonuçlarına göre, maddeler orijinal ölçekle uyumlu bir yapı sergilemiş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Sonraki aşamada maddeler arasındaki ilişkileri ve faktör yapısını sınamak için DFA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin tek faktör altında toplandığı ve uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla DFA ile ortaya koyulan tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin yakınsak geçerliğini test etmek için AVE ile CR ölçütleri kullanılmış ve söz konusu ölçütlere yönelik elde edilen değerlerin kabul edilen sınırların üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda ölçeğin yakınsak geçerliğini sağladığı da görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır ve hesaplanan değere göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Son olarak ölçeğin zamana göre kararlılığını değerlendirmek için test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Aynı ölçek iki hafta arayla hastanede çalışan 25 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Analiz sonucunda ilk ve son test arasındaki korelasyonun oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmış ve Türkçe literatüre özellikle sağlık sektöründe liderlik disiplini çerçevesinde kullanılabilir bir ölçek kazandırılmıştır. Gelecekte konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda Ekosentrik Liderlik Ölçeği kullanılarak farklı örneklemeler üzerinde çalışmalar yapılabilir veya ekosentrik liderliğin çevre merkezli örgütsel inovasyon ve örgütsel değişim gibi farklı değişkenlerle ilişkileri incelenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 29/12/2023 tarihli ve 12 sayılı toplantısının 12/01 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Erzincan Binali Yıldırım University with decision number 12/01, taken at the meeting dated 29/12/2023 and numbered 12.

KAYNAKÇA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199-3222.
- Abualigah, A., Koburtay, T., Bourini, I., Badar, K., & Gerged, A. M. (2023). Towards sustainable development in the hospitality sector: Does green human resource management stimulate green creativity? A moderated mediation model. *Business Strategy and the Environment*, 32(6), 3217-3232.
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312.
- Al-Amin, M., Akter, R., Akter, A., Uddin, M., & Mamun, A. (2021). Socially responsible human resource management and voluntary environmental behavior: The moderating effect of ecocentric leadership. *Central European Management Journal*, 29, 147-168.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316.
- Araujo, C. L., Picavet, M. E. B., Sartoretto, C. A. P. D. S., Dalla Riva, E., & Hollaender, P. S. (2022). Ecocentric management mindset: A framework for corporate sustainability. *Critical Perspectives on International Business*, 18(4), 518-545.
- Arun, T. M., Kaur, P., Bresciani, S., & Dhir, A. (2021). What drives the adoption and consumption of green hotel products and services? A systematic literature review of past achievement and future promises. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2637-2655.
- Ayten, A. (2010). 'Sahip Olma'mı 'Emanet Görme'mi'?-Çevre Bilinci ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(2), 203-233.
- Babalola, M. T., Ren, S., Ogbonnaya, C., Riisla, K., Soetan, G. T., & Gok, K. (2022). Thriving at work but insomniac at home: Understanding the relationship between supervisor bottom-line mentality and employee functioning. *Human Relations*, 75(1), 33-57.
- Badar, K., Kundi, Y. M., Siddiquei, A. N., & Abualigah, A. (2023). Linking environmentally-specific empowering leadership to hotel employees' green creativity: Understanding mechanisms and boundary conditions. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(3), 412-435.
- Bakır, S. (2017). *Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının ekosentrik, antroposentrik ve çevreye yönelik antipatik tutumları ile ekolojik ayak izlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Begum, S., Xia, E., Ali, F., Awan, U., & Ashfaq, M. (2022). Achieving green product and process innovation through green leadership and creative engagement in manufacturing. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 656-674.



- Biswas, S. R., Uddin, M. A., Bhattacharjee, S., Dey, M., & Rana, T. (2022). Ecocentric leadership and voluntary environmental behavior for promoting sustainability strategy: The role of psychological green climate. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1705-1718.
- Bozdemir, H. ve Faiz, M. (2018). Öğretmen adaylarının çevreye yönelik ekosentrik, antroposentrik ve antipatik tutumları. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 61-75.
- Bujang, M. A. B. N., & Baharim, N. (2017). Guidelines of the minimum sample size requirements for Cohen's Kappa. *Epidemiology Biostatistics and Public Health*, 14.
- Cop, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495-3508.
- Doğan, N., & Başokçu, T. O. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 1(2), 65-71.
- Erten, S. (2007). The adaptation study of the ecocentric, anthropocentric and antipathetic attitudes toward environment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 28(7), 67-74.
- Erten, S. (2008). Insights to ecocentric, anthropocentric and antipathetic attitudes towards environment in diverse cultures. *Eurasian Journal of Educational Research*, 33(8), 141-156.
- Erten, S., & Aydoğdu, C. (2011). The ecocentric, anthropocentric and antipathetic attitudes toward environment in Turkish and Azerbaijani students. *Hacettepe University Journal of Education*, 41, 158-169.
- Faraz, N. A., Ahmed, F., & Xiong, Z. (2023). How firms leverage corporate environmental strategy to nurture green behavior: Role of multi-level environmentally responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31, 243-259.
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' provenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576-587.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Education International.
- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019). How responsible leadership motivates employees to engage in organizational citizenship behavior for the environment: A double-mediation model. *Sustainability*, 11(3), 605.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Hasan, A., Xiang, Z., Mao, D., Saeed, M. K., & Mirza, F. (2023). Unraveling the impact of eco-centric leadership and pro-environment behaviors in healthcare organizations: Role of green consciousness. *Journal of Cleaner Production*, 434, 1-9.
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological measurement*, 66(3), 393-416.

- Hernández, M., & Muñoz, P. (2022). Reformists, decouplists, and activists: A typology of ecocentric management. *Organization & Environment*, 35(2), 282-306.
- Hina, M., Chauhan, C., Kaur, P., Kraus, S., & Dhir, A. (2022). Drivers and barriers of circular economy business models: Where we are now, and where we are heading. *Journal of Cleaner Production*, 333.
- Javaid, M., Kumari, K., Khan, S. N., Jaaron, A. A., & Shaikh, Z. (2023). Leader green behavior as an outcome of followers' critical thinking and active engagement: the moderating role of pro-environmental behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 218-239.
- Khan, S. J., Kaur, P., Jabeen, F., & Dhir, A. (2021). Green process innovation: Where we are and where we are going. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3273-3296.
- Khanra, S., Kaur, P., Joseph, R. P., Malik, A., & Dhir, A. (2022). A resource-based view of green innovation as a strategic firm resource: Present status and future directions. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1395-1413.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kumar, S., Sureka, R., Lim, W. M., Kumar Mangla, S., & Goyal, N. (2021). What do we know about business strategy and environmental research? Insights from business strategy and the environment. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3454-3469.
- Li, J., Yang, H., Weng, Q., & Zhu, L. (2023). How different forms of job crafting relate to job satisfaction: The role of person-job fit and age. *Current Psychology*, 42(13), 11155-11169.
- Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T. (2020). Environmentally specific transformational leadership and employee's pro-environmental behavior: The mediating roles of environmental passion and autonomous motivation. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331-353.
- Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: The roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(8), 1167-1196.
- McIntyre-Mills, J. J., Makaulule, M., Lethole, P., Pitsoane, E., Arko-Achemfuor, A., Wirawan, R., & Widianingsih, I. (2023). Ecocentric living: a way forward towards zero carbon: a conversation about indigenous law and leadership based on Custodianship and Praxis. *Systemic Practice and Action Research*, 36(2), 275-319.
- Patwary, A. K., Mohd Yusof, M. F., Bah Simpong, D., Ab Ghaffar, S. F., & Rahman, M. K. (2023). Examining proactive pro-environmental behaviour through green inclusive leadership and green human resource management: an empirical investigation among Malaysian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(5), 2012-2029.

- Pham, N. T., Chiappetta Jabbour, C. J., Vo-Thanh, T., Huynh, T. L. D., & Santos, C. (2023). Greening hotels: Does motivating hotel employees promote in-role green performance? The role of culture. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(4), 951-970.
- Ren, S., Jiang, K., & Tang, G. (2022). Leveraging green HRM for firm performance: The joint effects of CEO environmental belief and external pollution severity and the mediating role of employee environmental commitment. *Human Resource Management*, 61(1), 75-90.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Sartore-Baldwin, M. L., & McCullough, B. (2018). Equity-based sustainability and ecocentric management: Creating more ecologically just sport organization practices. *Sport Management Review*, 21(4), 391-402.
- Shrivastava, P. (1994). Ecocentric leadership in the 21st century. *The Leadership Quarterly*, 5(3-4), 223-226.
- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. *Journal of Cleaner Production*, 232, 739-750.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1-23.
- Székely, F., & Knirsch, M. (2005). Responsible leadership and corporate social responsibility: Metrics for sustainable performance. *European Management Journal*, 23(6), 628-647.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tu, Y., Li, Y., & Zuo, W. (2023). Arousing employee pro-environmental behavior: A synergy effect of environmentally specific transformational leadership and green human resource management. *Human Resource Management*, 62(2), 159-179.
- Uddin, M. A., Biswas, S. R., Bhattacharjee, S., Dey, M., & Mahmood, M. (2021). Inspiring employees' ecological behaviors: The roles of corporate environmental strategy, biospheric values, and eco-centric leadership. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2367-2381.
- Ureña Esparillat, H. J., Briones Penalver, A. J., & Bernal Conesa, J. A. (2022). Influencing responsible green innovation in Dominican agribusiness performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(3), 675-685.
- Van Vianen, A. E., Shen, C. T., & Chuang, A. (2011). Person-organization and person-supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.



- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The counseling psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yuan, M., Wang, X., Lin, H., Wu, H., Yu, M., & Chen, X. (2023). Crafting enviropreneurial marketing through green innovation: A natural resource-based view. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1-10.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379-394.
- Zafar, H., Malik, A., Gugnani, R., Agarwal, R., & Nijjer, S. (2023). Green thumbs at work: Boosting employee eco-participation through ecocentric leadership, green crafting, and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 432, 1-14.

THE IMPACT OF CITY DIPLOMACY ON SMALL-SCALE CITY GOVERNMENTS IN THE CONTEXT OF LOCAL SERVICE*

Nisa ERDEM², Suna ERSAVAŞ KAVANOZ³

Abstract

Studies on city diplomacy have highlighted the increasing role of cities in international relations. However, they have rarely focused on the local demands and needs of cities. This study answers the question: Can city diplomacy be considered a service delivery method at the city level? The aim of the study is the identification of the impact of cities' international relations on local values and interests. Through a literature review, the study identified five distinct areas of city diplomacy at the local level: These are: Encouraging and increasing participation in cities at different levels; Sharing knowledge, practices and experiences; Addressing wicked problems; Developing institutional capacity; and accessing financial resources. The study contributes to the strategic use of city diplomacy by cities/local governments and the assessment of its impact on local communities in the fields of public administration, urban studies and globalization/localization studies.

Keywords: City Diplomacy, City, Local Governments, Local Service, Urban Policy

JEL Codes: R00, R58, R28

YEREL HİZMET BAĞLAMINDA YEREL DİPLOMASİNİN KÜÇÜK ÖLÇEKLİ KENT YÖNETİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Öz

Yerel diplomasi alanında yapılan çalışmalarda kentlerin uluslararası ilişkiler alanındaki artan rolüne vurgu yapılırken, bu ilişkilerin kentin yerel talep ve ihtiyaçları bağlamında taşıdığı öneme nadiren değinilmektedir. Bu çalışmada yerel diplomasinin kent ölçeğinde bir hizmet sunma yöntemi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusuna cevap aranmıştır. Bu çalışmanın amacı, kentlerin/yerel yönetimlerin uluslararası ilişkilerinin yerel değer ve çıkarları üzerindeki etkilerinin tespitini içermektedir. Çalışmada, literatür taraması yöntemiyle yerel diplomasi alanının yerel ölçekte yarattığı beş farklı alanının tespiti yapılmıştır: Yerel diplomasinin kentlerde çeşitli düzeylerde katılımı teşvik etmesi ve artırması, bilgi, uygulama ve deneyim transferi sağlaması, karmaşık sorunlarla mücadelede rol oynaması, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ve finansal kaynaklara erişim yönünden doğrudan ya da dolaylı olarak yerel hizmetlerin sunumunda etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, yerel diplomasi alanının, kentler/yerel yönetimler tarafından stratejik bir biçimde kullanılması ve yereldeki etkilerinin değerlendirilmesi bağlamında kamu yönetimi, kent çalışmaları ve küreselleşme/yerelleşme literatürüne katkı yapmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yerel Diplomasi, Kent, Yerel Yönetimler, Yerel Hizmet, Kentsel Politika

JEL Kodları: R00, R58, R28

* Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Suna ERSAVAŞ KAVANOZ danışmanlığında Nisa ERDEM tarafından "Yerel Yönetimlerde Diplomasi Faaliyetleri ve Yerel Hizmetlere Yansımaları: İzmir Büyükşehir Belediyesi Örneği" başlığı ile tamamlanarak 24/12/2021 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, nisaerdem@ktu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8258-9338>

³ Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, suna.ersavaskavanoz@ktu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1162-2537>

INTRODUCTION

We are witnessing the largest wave of urban growth in history. In 1950, 29 percent of the world's population lived in cities; by 2018, that figure had risen to 55 percent. Today, more than half of the world's population lives in cities. By 2030, it is estimated that the number of urban dwellers will increase to approximately five billion. By 2050, nearly three billion more urban dwellers are expected to join the world's population (United Nations Population Fund, 2023). The growth of the population therefore also means, to a large extent, the growth of the urban population. As urbanization continues to grow, cities are emerging in new forms shaped by economic, technological and other aspects of globalization. Cities have begun to play a role in a much wider area than their own residential areas, in a system where the interdependence of time and space is decreasing and interdependence is increasing. The role played by cities in international politics in the post-World War II era in building peace and resolving conflict has become relevant in many areas, including human rights, the environment, health, culture and history. As cities have become part of global policy agendas, the concept of city diplomacy has been on the rise due to the increase in the number of relationships and collaborations they have developed in the international arena. Municipalities, as the administrations of cities, are both the local entities closest to the citizens and the most important actors in city diplomacy. The concept of local governance is changing. The process of globalization makes international relations an unavoidable field for local governments. Beyond the distinction between global and local, the fact that cities are beginning to build relationships with international actors and other foreign cities creates a space where the two intersect. In international relations, the actions of cities appear in three ways: international, national and local. From the international perspective, cities are involved in global agendas such as climate change and migration. The national perspective considers how national and urban diplomacy interact. The local perspective is a consideration of the impact of international relations on cities (Grandi, 2020, p. 2-3). This study analyzes and evaluates the international relations of cities from a local perspective. Cities are local units. The implementation of various activities in the international arena by cities can be questioned in this context. Therefore, the extent to which cities follow their own local policies while conducting international activities is an answer to this question. In this context, the strategic approaches of cities in the field of city diplomacy mean that the field in question should not only be developed in line with global policies, but also be evaluated as a field that is used to serve the interests of cities. City diplomacy is becoming a part of local service policy rather than an objective in the field of international relations, given the increasing complexity of urban problems, interdependence, limited resources and growing needs. In this context, this study analyzes the concept of city diplomacy together with the development process of cities' international relations. It provides a classification of types of city

diplomacy and presents an evaluation of five main areas in which city diplomacy activities are used by municipalities.

THE CONCEPT AND TYPES OF CITY DIPLOMACY

There are many different ways in which cities can engage in international relations. Diplomacy is used as an umbrella term to describe the international activities of cities (Amiri and Sevin, 2020, p. 3). After the Second World War, one of the most appropriate definitions for the concept of city diplomacy is certainly "a means of promoting social cohesion, conflict prevention, conflict resolution and post-conflict reconstruction in order to create a stable environment in which local communities can live in peace, democracy and prosperity" (Sizoo, 2007, p. 2). This definition draws attention to the importance of the role of local authorities in peacebuilding and considers city diplomacy as a subset of traditional public diplomacy. The international relations of local governments were expected to support reconciliation processes and build lasting peace in the post-war period (Husson and Mestre, 2017). The other most commonly used definition of city diplomacy today is that it is the institutions and processes through which cities, or local governments in general, engage with actors on the international political stage to represent themselves and their interests to each other (Van Der Pluijm and Melissen, 2007, p. 6). Similarly defined, city diplomacy is international relations of cities seeking to build mutual relationships between local governments to overcome specific challenges (Chan, 2016, p. 141). In general, city diplomacy includes the international activities of autonomous regions, states and municipalities, while narrowly, the units mentioned are local governments, mostly municipalities. As such, it is the conduct of international relations or global politics by representatives of cities. Daoudov (2012, pp. 39, 40) considers the plans and strategies of the local government towards the international arena as the concept of local foreign policy, while city diplomacy is a method of implementing local foreign policy.

In the process, city diplomacy has been subject to changes and developments in its scope (Acuto, Morissette, and Tsouros, 2017, p. 16). Since the 2000s, it has been the case that city diplomacy activities have been evaluated within a more strategic approach (Balbim, 2016, p. 145). The range of issues that bring cities together in the global arena has become a rather comprehensive one. In particular, international city networks have been considered as a tool for the integration of different sectors and policy areas (Acuto and Rayner, 2016, p. 1153). The establishment of close economic, political and social ties between cities in different countries is facilitated by the growing trend of mutual cooperation and learning between organizations (Campbell, 1987, p. 87). Trade and economic development issues have also become increasingly important to local governments in recent years. Local governments have chosen to structure their existing social and cultural relationships according to their economic relationships. This has resulted



in successful municipal initiatives. Therefore, the field of city diplomacy is also reconstructed as an economic tool for local governments, enabling the growth of agglomeration economies (O'Toole, 2000, p. 54; Cremer, De Bruin and Dupuis 2001: 388; Shaw and Karlis, 2002: pp. 46-47). Functionally, the economic, cultural and political aspects of city diplomacy cannot be separated. The cultural functions consist largely of experiential relations. But they also aim at improving the position and competitiveness of cities in the global market (Lefebvre and Ernesto, 2007, p. 321). According to Dougless (2002, pp. 64-67), the most difficult level to reach in the field of city diplomacy is the political functions. These functions have a higher decision-making power than individual cities. In accordance with its cultural, economic and political functions, the city engages in a variety of city diplomacy activities to achieve its goals. Although sister city agreements are among the traditional roles of cities in public diplomacy, cities are involved in multiple and diverse international activities such as the hosting of the Olympic Games, the organization of various cultural and educational exchange programs, the use of city branding strategies and advocacy (Amiri and Sevin, 2020, pp. 1-2). In order to understand how cities, use international strategies in their urban policies, it is useful to categorize city diplomacy activities.

Table 1: Classification of city diplomacy activities

Bilateral relations	Sister city agreements
	Cross-border cooperation
Multilaretal relations	International networks and operations
	Interntional Project Patnerships
Continuous activities	International events
	Intenational visits
Other activities	

Source: Prepared by the authors of the study.

Sister city relationships are typically diplomatic activities between two local governments in which at least one side interacts and benefits by representing the city (Van Der Plujim and Melissen, 2007). The most common type of bilateral relationship is a sister city agreement. Sister city relationships as a city diplomacy activity refer to agreements signed between cities in different countries. Sister city agreements are a type of activities that have established cultural, economic, political and social relationships between world cities (Jayne, Hubbard, and Bell, D. 2011, p. 25). Since the 1950s, the number of sister city agreements between cities in general has increased rapidly. By the end of 1988, sister city agreements were known to exist in 190 countries. During this period, the majority of sister city agreements in the world were within

European countries (Zelinsky, 1991, pp. 7, 11-13). By the 1980s, sister city agreements had spread to the former Eastern Bloc and Third World countries (Clarke, 2011, p. 115). Today, the number of sister city agreements continues to grow. Over the past four decades, there have been more than 11,000 sister city agreements between different municipalities in at least 159 countries (Clarke, 2011, p. 115). With the impact of the globalization process, sister city agreements have evolved into a more complex relationship (O'Toole, 2000, p. 45; Sllalahi, 1998, p. 29). Sister city agreements have evolved into a more concrete and functional form of cooperation (Joenniemi and Janczak, 2017, p. 424). Since the 1970s, the possibility of achieving mutual benefits covering various objectives has been the focus of sister city agreements. The agreements have come to cover various objectives such as trade, investment, economic, socio-cultural and tourism activities. They have focused on achieving mutual benefits (Sllalahi, 1998, p. 30). Cross-border cooperation is, in fact, a part of the sister city agreements. Neighboring communities on both sides of an international border are often expected to share problems (Maathuis, 2007, p.8). In this context, cross-border cooperation is a type of bilateral relationship between local units that are geographically adjacent to each other. Adjacency also applies to regions separated by sea (Tschudi, 2002). For example, Istanbul (Turkey) and Odessa (Ukraine) are sister cities on the Black Sea. The relationship between the two cities is also cross-border cooperation.

Multilateral relations are a type of city diplomacy in which more than two actors on behalf of cities from different countries have a role in the process (Van Der Plujim and Melissen, 2007). International networks and organizations are one of the types of multilateral relations through which cities can work together to address different challenges (Fontana, 2017, p. 17). The main characteristics of international networks and organizations are that they have horizontal relationships, provide benefits related to economies of scale and externalities, advocate for cities, provide knowledge and practice transfer, and facilitate cooperation among different actors (Garesche, 2007, p. 108). International networks and organizations have a wide range of objectives. Issues such as the environment, energy, peace, poverty, gender and inequality play an important role in the formation of networks (Acuto and Rayner, 2016, pp. 1151-1153). For example, the United Cities and Local Governments (UCLG) is the most active and comprehensive network of local and regional governments, representing 240,000 cities around the world and about 5 billion urban dwellers in 140 countries. UCLG provides services in many areas such as creating joint projects between cities, bringing global agendas to the local level, representation and advocacy (Union of Local Governments of Turkey, 2021). The issues that bring international networks together are quite broad. Issues such as the environment, energy, peace, poverty, gender and inequality are among the important topics in the formation of networks (Acuto and Rayner, 2016, pp. 1151-1153). On the other hand, local governments can establish international project partnerships with foreign cities, NGOs, universities, or foundations to find solutions to

common problems, transfer practices, or provide funding for the implementation of local policies. An international project can also provide benefits such as learning about the culture of the geography in which they live and identifying similarities or differences with other geographies (Maathuis, 2007, pp. 8, 35). In this context, the European Union (EU) is one of the leading organizations providing funding for the implementation of many projects for local governments (Ozcan, 2006, p. 15). For example, the Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA) II process, which covers the period 2014-2020, defines "democracy and governance" as a pillar and lists "promoting town twinning with EU local governments" among its priority areas. Accordingly, the Turkey-EU Town Twinning Project, which includes capacity building and grant components, is being implemented. The project "aims to enhance cooperation between Turkish and EU local authorities and to improve their capacities in line with the EU *acquis*". Through the implementation of the grant scheme, the project aims to "strengthen the existing sister city relations, transfer the experience in EU countries and improve the interaction between local authorities"(yereldiplomasi.gov.tr).

Continuous activities are evaluated regardless of the number of actors involved in the process. In contrast to previous types of city diplomacy activities, they constitute a more flexible field of activity. Educational programs, scientific conferences, historical and cultural symposiums, excursions, festivals, and international Olympic games are among the scientific, cultural, and sports activities in which cities and municipalities are involved (Daoudov, 2013; Ersavas Kavanoz, 2017). International events play an important role in the international recognition of cities. Events are not limited to the participation of local representatives. NGOs, the private sector, universities, foundations, associations and other relevant institutions can also participate in these events. Between the actors that come together through different events, there is a transfer of experience and an exchange of knowledge. The events are also a source of motivation for the future diplomatic actions of the cities. International visits also provide opportunities for local units to meet and exchange views with other actors (Jones and Blunt, 1999, p. 387). Business visits provide an opportunity to exchange experiences in many areas, such as waste management, crime, education, youth and employment. Business visits allow local governments to get to know each other's environments and teams. This gives them the opportunity to consider different ways of approaching a situation or problem.

City diplomacy activities have continued to grow since the early 20th century, when international organizations were established and sister city relationships gained momentum after World War II. Changes in the context of city diplomacy activities over the years have gone beyond post-war peace and reconciliation efforts, resulting in the proliferation of a wide range of city diplomacy activities. On the one hand, these relationships are intensifying and expanding globally, and on the other hand, they can be developed in

different ways by each implementing country. Examples of city diplomacy activities include letters of goodwill, the opening of representative offices abroad, development cooperation diversified through research and development programs, and many other types of relationships. The types of city diplomacy activities can also include other types of activities, it should not be forgotten. In this context, city diplomacy is a complex system of governance that is intertwined in the sense that one model of cooperation that has been initiated can be transformed into or promote another model of cooperation.

The study is composed of an introduction and four main sections. The second section explains city diplomacy conceptually and presents the classification developed in the context of city diplomacy types. The third section explains the theoretical framework developed for the strategic use of city diplomacy to emphasize the relationship between international relations and local interests. In this section, five strategic uses of city diplomacy for cities are explained. Finally, the study concludes with a conclusion that includes the evaluation of the article.

THE IMPORTANCE OF CITY DIPLOMACY IN THE CONTEXT OF LOCAL SERVICES / LOCAL INTERESTS

The positioning of cities' international relations within the global governance system is important. When evaluated in the context of local service delivery, city diplomacy is closely related to local interests. Local governments evaluate the field of international relations in search of local interests. Local interests are what local governments expect international relations to achieve for the city and its citizens (Husson and Merse, 2017). Local interest emerges where the local character of local governments and their international character merge. In this sense, city diplomacy becomes an explicit or implicit part of local politics. Grandi (2020, p. 9-10) refers to this as value-based city diplomacy. Value-based city diplomacy leads to the establishment of international partnerships to implement or defend goals that the international sphere deems relevant to the local community. The expansion and global recognition of city diplomacy is largely linked to a values-based approach. Value -based city diplomacy revolves around tangible benefits for the local community as a whole. One of the expected outcomes in this context is the improvement and strengthening of local service delivery. The second is enhancing attractiveness, a common priority in both the economic and cultural dimensions of city diplomacy. This reflects the role of local governments as providers of services and competitive advantages. This paradoxical reality of local governments sometimes forces them to make choices in the international arena. For example, international initiatives by local governments in search of financial resources create a dilemma between accepting restrictive rules and protecting local autonomy (Jessop and Sum, 2000). The economic orientation of local governments in the global arena leads them away from their daily and community life. Value-based city diplomacy will become possible to the

extent that local governments are able to strategically use the advantages they gain from international recognition at the local level. In this context, important questions include how cities' internationalization strategies work, what are the tangible effects of internationalization on the city and its inhabitants, what specific opportunities cities seize through international activities, and how internationalization affects the negative effects of globalization (Vaquer, 2022, p. 3).

Local governments often tread the line between networking and joint efforts to maintain the attractiveness and economic vitality of cities in the international arena and meeting pressing local needs (Curtis and Acuto, 2018: 14). In other words, international relations create a contradictory situation between the role of local government as "efficiency (increasing pressure to incorporate local interests into the global sphere)" and "service provider (obligation of local government to meet community needs)". To say that all international relations developed by local governments will produce positive outcomes in terms of urban services is only possible if international relations provide possible positive outcomes in terms of urban services, and if the realization of these relations depends on taking into account local interests. Therefore, the alternative way of providing services in local governments in the context of local diplomacy should be sought at the intersection of local governments' international relations and local interests.

Although local governments have no constitutional or legal obligations, their implicit obligations in the global arena stem from their technical competence in dealing with urban problems and their constitutionally recognized role as democratic representatives of the population they govern (Salomon, 2011, p. 47). Papisca (2008, p. 27-28) argues that the basis for the international role of local governments should be sought in international human rights law. The argument that human development and human security can be pursued where citizens actually live makes local governments guarantors of international human rights. Discussing the importance of city diplomacy for the local politics of cities is also an answer to the question of the legitimacy of the local in the global arena. In this context, the tangible effects of city diplomacy activities in urban areas are related to five different areas: participation; transfer of knowledge, practice and experience; tackling complex problems; developing institutional capacity; and providing access to financial resources. These relationships are explored under separate headings and through case studies.

Strengthening the City's Participatory Mechanisms

In the paradigm shift in public administration, the notion of the common good to be created through public value, dialogue and negotiation comes to the fore (Bryson, Crosby and Bloomberg, 2014, p. 446). City diplomacy is based on network power and has evolved into a vast system of relationships between cities and other local, national and global actors (Curtis and Acuto, 2018, pp. 2, 6). The ways in which cities

connect and relate to each other are drawing a new map of the urban age (Acuto and Rayner, 2016, p. 1158). Without the obligations of sovereignty, cities can overcome ideological constraints and focus on concrete goals. Due to the nonpartisan and pragmatic nature of local governments, city diplomacy offers potential engagement tools for networked solutions (Chan, 2016, p. 141). The participation mechanisms that city diplomacy can create are considered at three different levels: citizen participation (individual participation), the city's cooperation with other actors at the local level (institutional participation), and the city's engagement in the global sphere (global participation).

The approval and support of the population concerned is crucial for the success of local governments' international strategies. The aim is to stimulate the local population's commitment to certain universal values, such as human rights, cultural, ethnic and religious diversity, natural disasters, aid, peace and education, and to arouse their interest in world issues (Garesche, 2007, pp. 60-61). The project between the municipalities of Amstelveen (the Netherlands) and Villa El Salvador (Peru), a bilateral relationship that began in 1997 and lasted from 2004 to 2007, focused mainly on municipal financing and environmental management. However, a large number of neighborhood environmental trainings (international events) increased citizen participation in environmental management (Bontenbal, 2009, p. 186). At the local level, the cultural interactions that occur in the context of international events have local consequences regarding citizens' sense of belonging and adapting to the city. Citizen participation is an indirect result of city diplomacy activities, even though it is often not the primary objective.

Local governments are not the only responsible actors in the field of international relations. Many actors are involved in the international relations of the local. This is a redefinition of the concept of governance (Husson and Mestre, 2017). A coalition of motivated communities comes together in city diplomacy. NGOs, universities, trade unions, chambers of commerce, associations, foundations, cooperatives and civic groups are potential partners in local government internationalization (Garesche, 2007, p. 68). City diplomacy is like political coalition building in this sense. The important thing is to find stakeholders who are willing to cooperate around a common goal (Wijnem 2010, p. 15). In this direction, especially in the 1970s, a trend could be observed in the course of twinning from developing friendly relations to economic, cultural and tourist relations, where mutual benefits were achieved (Sllalahi, 1998, p. 30; O'Toole, 2000: p. 45; Ramasamy and Cremer, 1998, p. 449; Joenniemi and Janczak, 2017, p. 424). For example, in the bilateral cooperation between the municipalities of Treptow-Kopenick (Germany) and Cajamarca (Peru) (1998), two municipalities and a business representative from Cajamarca participated in workshops in Germany on urban environmental management, ecological efficiency and public participation, and learned about relevant processes in Germany. Internships were offered in companies and organizations

located in and surrounding Treptow-Kopenick. In this context, a conference was organized in 2000 with the participation of non-municipal institutions such as municipalities and NGOs. The conference brought together many actors in waste and water management (Bontenbal, 2009, pp. 184-185). Similarly, one of the prominent participation practices of the 21st century is the interaction of cities with other cities abroad. International networks promote equal participation among cities. They transcend the traditional power struggle between nation-states and city diplomacy. C40, for example, is realizing "global" governance as an institutionalized platform that enables cities to globalize, to make their voices heard in global public policy, and to connect the diverse global governance with the everyday life of cities. In this context, it supports its member cities by providing financial resources and sharing experiences, and helps them come together to overcome technical constraints, especially regarding climate change (Chan, 2016, pp. 135, 136).

Cities are increasingly seeking to connect at the global level. Engaging cities in the global arena increases their capacity to act and allows them to harness the benefits of international recognition for their own policy goals. To increase the participation of cities in the global arena, a wide range of tools are available. What is important is the extent to which these tools can be linked to the day-to-day activities of cities. How city diplomacy takes cities beyond the nation-state hierarchy and out of their local contexts is demonstrated by the London Olympics. But city diplomacy is a complex field. It has much more to offer cities than the integration of the local into the global. Again, the Olympic Games have served as a catalyst for local action. For example, hosting a mega sporting event like the Olympics has led London to implement many green public diplomacy practices (Acuto, 2013, 287, pp. 309-310). Membership in international networks, such as international mega events, is an important city diplomacy activity that helps cities to strengthen themselves internationally. Research argues for a more integrated and strategic approach to the existing potential of international networks at local and global levels (Acuto, Morissette, and Tsouros, 2017, p. 14).

Knowledge, Practice and Experience Sharing

Transferring local services through learning is one of the most important aspects of city diplomacy for cities. Cities are not equal in terms of resources. They have different levels of capacity. The learning process allows cities to speak the same language, to share and address problems together, and for each city to contribute its different experiences in solving problems (Johnson and Wilson, 2009, pp. 211-212). It is important for cities to benefit from other experiences that allow them to gain different and creative perspectives in solving problems, even if a project or plan may not have the same positive or negative results in one city as in another (Council of Europe, 2015, p. 1-2, 7). In this way, city diplomacy contributes to the

incorporation of global experiences into local policies. It brings knowledge exchange and learning processes to the global arena.

International networks are new forms of institutionalized urban networking. They facilitate the sharing of resources and knowledge. ICLEI for sustainability, UNESCO for culture, UN-Habitat for urban settlements, and the World Health Organization (WHO) for public health reflect the strategic direction of city diplomacy through network-based initiatives that facilitate the sharing of resources and knowledge (Acuto, Kosovac, and Hartley, 2021, p. 3). In a similar vein, C40 is a network that supports cities to collaborate effectively, share knowledge, and take meaningful, measurable, and sustainable action on climate change (Wu, 2020, p. 22). Efforts to transfer knowledge are also being put into practice. For example, an online portal that allows municipalities and citizens to access comprehensive data at the local level, such as demographic trends, economic and environmental indicators, and information on municipal financing, was created in 2012 through a collaboration between the South African Local Government Association (SALGA) and the Centre for Municipal Research and Advice (CMRA), the international cooperation agency of the Dutch Union of Municipalities (Kaliati, Kachieng'a, and de Lanerolle, 2017 cited in Grandi, 2020, p. 103). The exchange of information between sister cities is also extensive. Sister city relations are also a form of city diplomacy, involving the exchange of experiences and best practices, in which most cities are involved. In Turkey, a similar learning process has been observed in the sister city relationship between Trabzon and Zigetvar (Hungary) (Ersavaş Kavanoz and Erdem, 2019, p. 199) or between Istanbul and Odessa (Ukraine) (Erkut and Baypinar, 2006, p. 15). Especially in the case of Istanbul and Odessa, similar problems (environmental problems in the Black Sea region) can be shared. Similar needs can be met for settlements that share the same borders. Common problems and needs provide a suitable environment for several settlements or administrative units to meet and find common solutions. However, in most cases, sister city agreements are far from being sustainable and effective diplomatic tools according to the content of the partnership agreements. This is due to the failure to select appropriate partners. For the sustainability of sister city relationships and the realization of the expected benefits, the choice of partners is crucial. Generally, two cities (or communities and sites) should be comparable and possess the characteristics necessary to be compatible partners (Zelinsky, 1991, p. 4). For example, it may be important for the sustainability of the relationship between two cities to be comparable in size (population) or to be geographically close or distant. According to Gil (2021, p. 342-344): "Sister cities with similar population sizes can be beneficial to both cities. This is because large cities often seek the attention of similarly sized cities, while smaller cities in search of similar experiences through sister city relationships may not be attractive to large cities. According to Sergent (cited in Zelinsky, 1991, p. 23): "The distance between sister cities should be neither too great nor too small. Too great a distance results in high financial

costs and makes it difficult to maintain a sufficient number of exchanges; too short a distance hinders learning about other cultures and ways of life.

The importance of city diplomacy in sharing knowledge, practices, and experiences is reaffirmed by the Covid-19 pandemic and smart city practices. International networks allow cities to collaborate and share information and approaches to the pandemic's impact on cities (Acuto, Kosovac, and Hartley, 2021, p. 7), allowing cities to better manage the pandemic collectively. Shortly after the WHO declared H1N1 a pandemic, the mayors of the C40 network published the Agenda for a Green and Just Recovery to address the crisis (Solarczyk, 2020). Scandinavian cities such as Denmark, Sweden, Norway, Finland, Iceland, and Norway have set an example for many cities in smart city practices. However, until recently, they did not have a platform to share their expertise. International events were the places where these cities could share their best practices. Later, the Nordic Smart City Network was launched to support smart city practice, and the network's first project, the Nordic Urban Living Labs (2018-2020), was created as a web platform to facilitate collaboration and communication (Spielberg-Stelzer, 2020, cited in Grandi, 2020 pp. 105-106).

Tackling Wicked Problems

A wicked problem is a problem area with no clear definition, no end point, no right or wrong assessments of solutions to problems, uncertainty about the nature of problems and their solutions, one-off solutions, problems that develop as a symptom of other problems at the same time, and effects of problems that have significant consequences for human life (Rittel and Webber, 1973). In the context of their different characteristics, many public problems such as disasters, water management, food, poverty, environment, and migration can be characterized as wicked problems. Forms of governance based on collaborative and network governance come to the fore precisely when dealing with wicked problems. City diplomacy provides a platform for cities to come together with other cities and actors to share knowledge, practices and resources in the fight against wicked problems. Cities are actively engaged in global governance on a wide range of wicked problems, from climate change to public health to human migration. Multilateral relationships are particularly important in addressing complex issues. They bring together different resources, knowledge and perspectives, and provide a multidimensional perspective.

The environment is an important motivation for the formation of international networks, especially as a wicked problem. Acuto and Rayner (2016, p. 1156) found that most of the networks they analyzed focused on environmental issues in their classification of urban networks. Approximately 30% of the networks focused on environmental issues. In addition to the environment, other important issues within the scope of urban networks were poverty, gender, inequality, energy, and peacebuilding. It was also found that

when city networks are seen as tools to link sectors and policy areas, these issues become more diverse and intertwined. The Covid-19 pandemic, which is known to have first appeared in Wuhan on December 29, 2019, and was declared a "pandemic" by the World Health Organization (WHO) on March 11, 2020, is a phenomenon that demonstrates the importance of city diplomacy in the context of wicked problems. Shortly after the WHO declared Covid-19 a pandemic, Eric Garcetti, Mayor of Los Angeles and President of C40 (Cities Climate Leadership Group), brought together 45 mayors from around the world. In the fight against the pandemic, cities have led efforts to improve their capacity to prevent transmission, create a guide, share tools and strategies to do so, and provide emergency health services efficiently and effectively (Pipa and Bouchet, 2020, p. 602). C40 is just one of the networks cited in academic studies as one of the effective efforts in support of the local response to Covid-19. Other important findings about the role of cities in the global policy arena during the Covid-19 pandemic include the medical supplies, such as masks, provided through international city cooperation (Solarczyk, 2020), the rapid communication networks, and the learning processes they developed. According to Acuto, Kosovac, and Hartley (2021, p. 7), such practical actions provide an opportunity for Covid-19 to test the ability of cities to rapidly reorient their policy focus and mobilize collectively in response to a problem that affects the whole world. In the fight against the pandemic, cities have led efforts to improve their capacity to prevent transmission, to create a guide, to share tools and policies in this direction, and to provide emergency health services efficiently and effectively (Pipa and Bouchet, 2020, p. 602). In city diplomacy, cities can usually establish international relations directly or through informal channels. Developments in communication technologies also facilitate this process. In addition, although city diplomacy is an important value in competition, cities are relatively cooperative. While nation-states pursue inward-looking policies, cities act on the principle of multilateralism, relying on their network connections and bilateral relationships to address global challenges, often taking collective action with cities in other countries.

Developing Institutional Capacity

The objectives of capacity building include increasing knowledge and skills, achieving specific competencies, strengthening the possibility of realizing the mission, improving individual and organizational performance, and improving organizational culture (UN-Habitat, 2020, p. 3). Capacity building in local governments ensures that their services can be carried out effectively and efficiently (Vincent and Stephen, 2015, p. 1). Therefore, there is a relationship between capacity building and local services. How can the city and local communities be managed more effectively and efficiently with limited resources? Institutional capacity building is important for local governments. They need sufficient and qualified staff, technical equipment, and resources to meet their increasing roles and responsibilities.

Capacity building is a specific aspect of city diplomacy. Many cities value city diplomacy activities for their capacity building potential in areas such as human resource development, institutional strengthening, and reform (Berse, 2019, pp. 5-6). City diplomacy workshops, exchange programs, and courses can provide opportunities for staff training. City diplomacy can focus on improving governance processes, systems, structures, or institutional culture. In particular, through advocacy, local governments can target higher institutions and their mandates, including institutional and constitutional reforms (Bontenbal, 2009, pp. 182, 185). For example, since 2001, the Ile-de-France region (the regional government in which Paris is located) has funded and provided technical assistance for an exchange and assistance program with Latin America on the professionalization of local public services. The program has proven to foster collective learning among more than 20 local governments on human resources management, career services, management and finance, etc. (Garesche, 2007, pp. 137-138). Bilateral relationships in city diplomacy have also been found to have an impact on capacity building activities. The international partner with more experience can support the recipient partner as a resource city (Merrick and Peter, 1999, p. 386). Capacity building is the first proposed benefit of having an international development partner at the individual level. Especially for cities in developing countries, this is an important incentive to engage in city diplomacy. Berse (2019, p. 5) points out that the acquisition of new knowledge, know-how and skills in the context of capacity building contributes not only to the recipient city, but also to the source city:

Table 2: Mutual benefits in international cooperation of local governments

Elements of Cooperation	Source Unit	Beneficiary Unit
Technology transfer	No	Yes
Skills transfer	Yes	Yes
Knowledge transfer	Yes	Yes
Know-how transfer	Yes	Yes
Financial aid	No	Yes
Cultural understanding	Yes	Yes

Source: Berse, 2019, p. 5

Business visits by local representatives at the international level are also important for institutional capacity. Business visits enable local officials and staff in local governments to get to know each other's environments and teams. International networks and organizations are another area of city diplomacy where cities can bring together their knowledge and skills in capacity building, providing various benefits to member and non-member cities. For example, UCLG's Capacity and Institution Building (CIB) Working



Group is a technical platform for capacity building for local government staff and local government associations.

Access to the Financial Resources

Resource mobilization includes all activities related to the securing of new and additional resources in an organization, as well as the better use and maximization of existing resources (Seltzer, 2014). Problems related to financial issues in local service delivery can arise both in terms of lack of resources and ineffective use of existing resources. When confronted with such problems, local governments try to find alternative resources, and in this context, they tend to cooperate with international actors. Local governments use different types of city diplomacy activities, such as participation in international networks and organizations, membership in international local government associations, acquisition of external partners, and application for international funding sources (Durukal and Genc, 2015, p. 334). This is also an answer to the question of why local governments are in search of cooperation with international actors.

The issue of financial resources is the economic aspect of city diplomacy. City diplomacy is one of the ways to generate new or additional resources. (Van Der Pluijm and Melissen, 2007, pp. 25-27) Local governments develop collaborative forms of cooperation with their partners in the international arena and generate alternative methods to benefit from economies of scale. Another economic dimension of city diplomacy is based on the theory and practice of city branding. Here, activities are organized to increase the national and international recognition of cities by creating a brand value for the city. In this framework, the main priorities of local actors for economic gain are mostly economic initiatives such as the attraction of foreign investment to the city, the stimulation of tourism through promotion and marketing activities, and the hosting of international organizations (Erdogan, 2020, p. 502). Cohen (2021, p. 350), who examined the extent to which sister city relationships, a common program in Israel, affect local tourism, found: "As the number of sister city agreements signed between Israeli cities and foreign cities increased, the number of tourists visiting Israel in the relevant years increased dramatically. Similarly, both New Zealand and Chinese cities have found that sister city agreements have played an important role in promoting tourism growth and stimulating economic development (Carruthers, 2006).

In line with EU and other funding programs, local governments engage in various activities through international projects (Erdem and Ersavas Kavanoz, 2021, p. 34). For example, funding provided by embassies in Turkey, cross-border regional funds (European Evangelical Alliance), regional programs, UN agencies, international financing institutions (Global Heritage Fund), European Commission specific grant calls, credit institutions (International Finance Corporation), regional development agencies, and EU pre-

accession financial assistance programs (IPA funds) are among the financial resources that local governments can use through international relations (www.yereldiplomasi.gov.tr).

CONCLUSION

After the Second World War, city diplomacy was conceived as a way of fostering post-war friendships and cultural ties, especially through sister city relations, but today it has come to define more and more the role of global connections intersecting with local ones. Within the scope of the study, city diplomacy activities have been categorized in different ways in order to better understand the tangible effects at the local level. The categorization has a permeable and intricate structure. However, some types of activities stand out in particular ways in terms of their impact on local services. First of all, it is possible for participation to occur in different ways, directly or indirectly, in all city diplomacy activities. In city diplomacy, bilateral or multilateral relations increase the opportunities for cities to come together with a wide range of actors and cooperate in solving local problems. Here, the actors that cities come together with can sometimes be other institutions and organizations such as NGOs, companies, associations at the local level, as well as foreign cities. While cooperation enables cities to take concrete steps against problems, the impact of city diplomacy on citizen participation is often indirect. In their relations with actors at higher levels of government, cities create a link between the global and the local by participating in global policy-making. The exchange of knowledge, practices and experiences is one of the most prominent aspects of city diplomacy, and international networks and organizations in particular ensure the rapid dissemination of information among the world's cities. The recent Covid-19 pandemic has once again highlighted the importance of local exchanges between the world's cities. Cities are also actors in the process of tackling wicked problems, and cities are also emerging as places where these problems are felt concretely. The inherent uncertainty of wicked problems requires that they be addressed through collaborative solutions. In the context of city diplomacy, multilateral relationships in particular bring together a wide range of actors to address a wicked problem from multiple angles. The effective and efficient delivery of services at the city level is directly proportional to the development of the institutional capacity of local governments at the individual and institutional levels. Global linkages increase the potential for cities to learn from other cities and to improve their own institutional structures and human resources to deliver better services. One of the major problems faced by cities/local governments is financial insufficiency. Many international organizations such as the EU, international networks of which cities are members, and international projects provide additional financial resources for the implementation of urban policies. It is important to understand what kind of "urbanity" or "locality" cities/local governments construct as a result of their global

connections. In this context, city diplomacy emerges as a source of motivation that benefits and facilitates the implementation of local policies.

The impact of city diplomacy activities on local service delivery is shaped by local governments' experience in international relations. City diplomacy activities play an important role in developing relationships with actors at different levels, including citizens, and in increasing participation mechanisms in the city. In many city problem areas, solutions are sought by creating platforms for the exchange of knowledge, practices and experiences. In this context, city diplomacy is also an important tool for enabling different actors to work together to tackle complex problems. City diplomacy activities provide many opportunities for the municipality to improve and develop its institutional capacities for more effective service delivery. City diplomacy activities allow the city administration, which is trying to respond to unlimited needs with scarce resources, to create additional financial resources within the city, especially through the use of promotional strategies, and to use existing resources more effectively and efficiently in this context.

AUTHOR STATEMENT/YAZAR BEYANI

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

REFERENCES

- Acuto, M. (2013). *Global cities, governance and diplomacy: The urban link*. Routledge.
- Acuto, M., & Rayner, S. (2016). City networks: Breaking gridlocks or forging (new) lock-ins? *International Affairs*, 92(5), 1147-1166.
- Acuto, M., Kosovac, A., & Hartley, K. (2021). City diplomacy: Another generational shift? *Diplomatica*, 3(1), 137-146.
- Acuto, M., Morissette, M., & Tsouros, A. (2017). City diplomacy: Towards more strategic networking? Learning with WHO healthy cities. *Global Policy*, 8(1), 14-22.
- Amiri, S., & Sevin, E. (2020). *City diplomacy*. Cham: Springer International Publishing.
- Balbin, R. (2016). City diplomacy: Global agendas, local agreements. In *The geopolitics of cities: Old challenges, new issues* (pp. 123-170). Brasília: Ipea

- Berse, K. (2019). International local cooperation. In *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Cham: Springer.
- Bontenbal, M. C. (2009). Strengthening urban governance in the South through city-to-city cooperation: Towards an analytical framework. *Habitat International*, 33(2), 181-189.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2014). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, 74(4), 445-456.
- Campbell, E. S. (1987). The ideals and origins of the Franco-German sister cities movement, 1945–70. *History of European Ideas*, 8(1), 77-95.
- Carruthers, D. (2006). *New Zealand and Chinese sister cities and their implications for tourism* (Master's thesis). University of Otago, New Zealand.
- Chan, D. K. H. (2016). City diplomacy and “glocal” governance: Revitalizing cosmopolitan democracy. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 29(2), 134-160.
- Clarke, N. (2011). Globalising care? Town twinning in Britain since 1945. *Geoforum*, 42(1), 115-125.
- Cohen, G. (2021). How the sister cities program promotes tourism. *Israel Affairs*, 27(2), 340-350.
- Council of Europe. (2015). *Best practice in local government*. Retrieved from <https://rm.coe.int-bpp-best-practice—programme-for-local-governments-1680746d97>
- Cremer, R. D., De Bruin, A., & Dupuis, A. (2001). International sister-cities: Bridging the global-local divide. *American Journal of Economics and Sociology*, 60(1), 377-401.
- Curtis, S., & Acuto, M. (2018). The foreign policy of cities. *The RUSI Journal*, 163(6), 8-17.
- Daoudov, M. (2012). *Yerel yönetimlerin ve birliklerinin uluslararası alanda konumu ve ulusal dış politika ile ilişkiler* (Unpublished master's thesis). Marmara University.
- Daoudov, M. (2013). Bağcılar Belediyesi'nde uluslararası ilişkilerin yönetimi. In R. Bozlağan (Ed.), *Bağcılar perspektifi*. Bağcılar Belediyesi.
- Dougless, M. (2002). From global intercity competition to cooperation for livable cities and economic resilience in Pacific Asia. *Environment & Urbanization*, 14(4), 53-68.
- Durukal, Ö. G. O., & Genç, F. N. (2015). Belediyelerde dış mali kaynak kullanımı: Büyükşehir belediyeleri üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 333-359.

- Erdem, N., & Ersavaş Kavanoz, S. (2021). Türkiye'de "yerel diplomasi yönetimi" ne dair bir araştırma. *Kent ve Çevre Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 28-49.
- Erdoğan, S. (2020). Dönüşen diplomasinin yeni yüzü: Paradiplomasi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(3), 495-509.
- Erkut, G., & Baypınar, M. B. (2006). Regional integration in the Black Sea region: The case of two sisters, Istanbul and Odessa. *46th Congress of the European Regional Science Association, Enlargement, Southern Europe and the Mediterranean*, Volos, Greece.
- Ersavaş Kavanoz, S. (2017). The impact of Olympic Games on the host city. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(2), 57-73.
- Ersavaş Kavanoz, S., & Erdem, N. (2019). The sister city in the context of city entrepreneurship in the glocal process: The sample of Trabzon-Zigetvar. *International Journal of Political Science & Urban Studies*, 7(1), 191-208.
- Fontana, F. (2017). City networking in urban strategic planning. In *City networks: Collaboration and planning for health and sustainability* (pp. 17-38). Cham: Springer.
- Garesche, E. D. Z. (2007). *Guidelines for the international relations of local governments and decentralised cooperation between the European Union and Latin America: Practical manual for the internationalisation of cities*. Diputación de Barcelona.
- Grandi, L. K. (2020). *City diplomacy*. Cham: Springer Nature.
- Husson, B., & Christophe, M. (2017). *The unstoppable internationalisation of cities and regions: Issues - trends - prospects*. CIEDEL. Retrieved from <https://www.ciedel.org/wp/content/uploads/2018/10/the/unstoppable/internationalisation/of/cities/and/regions/web.pdf>
- Jayne, M., Hubbard, P., & Bell, D. (2011). Worlding a city: Twinning and urban theory. *City*, 15(1), 25-41.
- Jessop, B., & Sum, N.-L. (2000). An entrepreneurial city in action: Hong Kong's emerging strategies in and for (inter) urban competition. *Urban Studies*, 37(12), 2287-2313.
- Joenniemi, P., & Jańczak, J. (2017). Theorizing town twinning—towards a global perspective. *Journal of Borderlands Studies*, 32(4), 423-428.
- Johnson, H., & Wilson, G. (2009). Learning and mutuality in municipal partnerships and beyond: A focus on northern partners. *Habitat International*, 33(2), 210-217.
- Jones, M. L., & Blunt, P. (1999). 'Twinning' as a method of sustainable institutional capacity building. *Public Administration and Development*, 19(4), 381-402.

- Kaliati, A., Kachieng'a, P., & de Lanerolle, I. (2017). What data do we want? Understanding demands for open data among civil society organisations in South Africa. *Making All Voices Count Research Report*. Brighton: IDS. Retrieved from <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/12971>
- Lefebvre, C., & Ernesto, D. A. (2007). Why cities are looking abroad and how they go abroad. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 25, 317-326.
- Maathuis, S. (2007). Strengthening local government through international partnership. *VNG International*. Retrieved from <http://www.cib/uclg.org/cib/library/content/strengthening/local/government/through/international/partnership>
- Merrick, J. L., & Blunt, P. (1999). 'Twinning' as a method of sustainable institutional capacity building. *Public Administration and Development*, 19(4), 381-402.
- O'Toole, K. (2000). From mates to markets: Australian sister city type relationships. *Policy and Society*, 19(1), 43-64.
- Ozcan, U. (2006). *Yerel yönetimler arasında ortaklıklar ve kardeş şehir ilişkileri el kitabı*. Retrieved from http://www.dapaturk.com/docs/siyasi/Kardes_Sehir_El_Kitabi_Son_Hali.pdf
- Papisca, A. (2008). International law and human rights as a legal basis for the international involvement of local governments. In *City Diplomacy: The Role of Local Governments in Conflict Prevention, Peacebuilding, and Post-Conflict Reconstruction* (pp. 27-46). Deltahage: The Hague.
- Pipa, A. F., & Bouchet, M. (2020). Multilateralism restored? City diplomacy in the COVID-19 era. *The Hague Journal of Diplomacy*, 15(4), 599-610.
- Ramasamy, B., & Cremer, R. D. (1998). Cities, commerce and culture: The economic role of international sister-city relationships between New Zealand and Asia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 3(3), 446-461.
- Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy Sciences*, 4(2), 155-169.
- Salomon, M. (2011). Paradiplomacy in the developing world. In A. Mark, T. Noah, M. Patricia, & S. Klaus (Eds.), *Cities and global governance*. Surrey: Ashgate Publishing.
- Seltzer, J. B. (2014). What is resource mobilization and why is it so important? Retrieved from <https://healthcommcapacity.org/resource-mobilization-important/>



- Sergent, M. (1983). The practice of twinning—finding solutions to problems of organization, finance, travel, public relations, etc. In *European Twinning—Achievements, Problems, Prospects: General Report*. Brighton: Congress of European Twinning.
- Shaw, S., & Karlis, G. (2002). Sister-city partnerships and cultural recreation: The case of Scarborough, Canada and Sagamiyara, Japan. *World Leisure Journal*, 44(4), 44-50.
- Sizoo, A. J. (2007). *City diplomacy concept paper*. Committee on City Diplomacy, Peace-Building of United Cities and Local Governments Policy Statement.
- Sllalahi, R. P. (1998). Sister cities relations: Yesterday, today and tomorrow. *Forum Manajemen*, 12(67), 29-33.
- Solarczyk, A. (2020). Chinese sister city sending masks to Fort Wayne. Retrieved from <https://www.wane.com/news/localnews/chinese/sister/city/sending/masksto/fort/wayne/>
- Spiegelberg Stelzer, K. (2020). Interview to Kim Spiegelberg Stelzer, Smart City Senior Advisor, City of Copenhagen. Interview by Lorenzo Kihlgren Grandi. Zoom.
- Tschudi, H. M. (2002). *Promoting transfrontier co-operation: An important factor of democratic stability in Europe*. Council Europe: Strasbourg.
- UN-Habitat. (2020). *UN-Habitat capacity building strategy*. Retrieved from https://unhabitat.org/sites/default/files/2020/02/un/habitat_capacity_building_strategy_abridged_version_final_draft_for_sharing_revised_post_pmc_31012020_clean.pdf
- United Nations Population Fund. (UNFPA). (2023). Retrieved from <https://www.unfpa.org/urbanization#readmore/expand>
- Van Der Pluijm, R., & Melissen, J. (2007). *City diplomacy: The expanding role of cities in international politics*. Netherlands Institute of International Relations.
- Vaquer, J. (2022). Monitoring internationalisation strategies in cities and metropolitan areas. *Metropolitan Comparative Studies, Metropolis*. Retrieved from https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Monitoring_internationalisation_strategies_cities_metropolitan_areas.pdf
- Vincent, C., & Stephen, C. (2015). Local government capacity building and development: Lessons, challenges and opportunities. *Journal of Political Sciences & Public Affairs*, 3(1), 1-5.
- Wijnen, E. (2010). *City diplomacy: A case study of Velsen's activities in Galle, Sri Lanka*. (Unpublished master's thesis). Faculteit der Managementwetenschappen, Radboud University.
- Wu, D. Y. (2020). City diplomacy, multilateral networks and the role of Southeast Asia. *Global Strategis*, 14(1), 17-30.



Zelinsky, W. (1991). The twinning of the world: Sister cities in geographic and historical perspective. *Annals of the Association of American Geographers, 81(1), 1-31.*

ÇALIŞMA ORTAMINDA ALGILANAN DESTEK ÖLÇEĞİ: UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Semih DERELİOĞLU¹, Burak ÇAPRAZ²

Öz

Bu araştırmada, farklı ölçeklerin Türkçeye uyarlanarak bir araya getirilmesiyle çalışma ortamında algılanan destek alt boyutlarını kapsayan ‘Çalışma Ortamında Algılanan Destek’ ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçek, beyaz yakalı çalışanların iş ortamında algıladıkları destek seviyelerini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini ölçmek için üç yerel yönetimde çalışan toplam 338 beyaz yakalı personelden veri toplanmıştır. “İlgisizlik”, “ilgi ve önemsenme”, “algılanan yönetici desteği” ve “algılanan çalışma arkadaşı desteği” olmak üzere dört faktörlü ve 26 maddeden oluşan likert tipi ölçeğin son formu oluşturulmuştur. Dört faktörlü ölçek yapısının Cronbach Alpha katsayıları ise alt boyutlar bazında 0,88 ile 0,97 arasında değiştiği ve faktörlerin toplam varyansın %75,3’ünü açıkladığı görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0,95 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan yola çıkılarak, algılanan destek ölçeğinin test edildiği örneklem bağlamında geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği

JEL Kodları: C18, D23, M12

PERCEIVED SUPPORT IN THE WORKPLACE SCALE: ADAPTATION, VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

In this study, the ‘Perceived Workplace Support’ scale was developed by adapting various scales into Turkish and combining them to encompass the subdimensions of perceived support in the workplace. The validity and reliability of the scales were assessed through the collection of data from 338 white-collar employees engaged in the three local governments. We developed the ultimate form of the Likert-type scale, which includes “indifference,” “interest and recognition,” “perceived supervisor support,” and “perceived coworker support.” It consists of four factors and 26 items. Cronbach’s Alpha coefficients for the four-factor scale structure The sub-dimension level analysis revealed that the four-factor scale structure displayed Cronbach’s Alpha coefficients ranging from 0.88 to 0.97. Furthermore, we observed that the factors explained 75.3% of the total variance. We found that the scale had an internal consistency coefficient of 0.95. These findings suggest that the perceived support scale is reliable and valid to a sufficient extent within the Turkish cultural context.

Keywords: Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, Perceived Coworker Support

JEL Codes: C18, D23, M12

* Bu çalışma Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Prof. Dr. Burak ÇAPRAZ danışmanlığında Semih DERELİOĞLU tarafından “Örgütsel Bağlamda Politik Yeti ve Performans İlişkisi: Bir Model Önerisi” başlığı ile tamamlanarak 17/12/2020 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

Bu çalışma için Ege Üniversitesi Etik Kurulunun 29/07/2020 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, semih.derelioglu@cbu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0218-0546>

² Prof. Dr., Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, burak.capraz@ege.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4631-2080>

GİRİŞ

İnsan yaşamı, doğumdan itibaren destek görmek ve bu destekle kendini daha iyi hissetmek üzerine şekillenmektedir. Destek, hayatın her alanında karşılaşmak istediğimiz önemli bir olgu olup, bireyin okul hayatından iş yaşamına kadar her dönemde ihtiyaç duyduğu bir unsurdur. Özellikle iş yaşamında, bir çalışanın iş yerinde desteklendiğini hissetmesi, onun iş tatminini, motivasyonunu ve genel memnuniyetini artıran temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel destek algısı, çalışanın bağlı olduğu kurumdan gördüğü desteği ifade eden en yaygın kavramlardan biridir. Ancak, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği de çalışanın iş yerindeki deneyimini şekillendiren diğer önemli destek türleri arasında yer almakta ve bireyin iş yaşamındaki başarısını ve mutluluğunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bu araştırmada, üç farklı kaynaktan gelen bu destek türleri bir bütün olarak ele alınmış ve “çalışma ortamında algılanan destek” başlığı altında incelenmiştir.

Çalışanların örgütlerinden destek gördüklerine yönelik algıları inceleyen ilk araştırmalardan birisi Eisenberger, Huntington, Hutchiso ve Sowa (1986) tarafından çalışılmış olup, örgütsel bağlılığı açıklayabilmeyi hedeflemiştir. Çalışanların örgütleri tarafından destek algılamaları durumunda örgüte olan duygusal bağlılıklarının artacağı bunun sonucunda işe yönelik çabalarının ödüllendirileceği, iş performanslarını arttıracacağı ve işten ayrılma niyetinin, iş gerginliğinin azalacağı varsayılmıştır (Eisenberger vd., 1986, s. 501-504; Krishnan ve Mary, 2012, s. 10). Algılanan örgütsel destek, çalışanların işe yönelik katkılarının örgüt tarafından değerli görüldüğüne inanmaları ve refahlarına önem verildiğine yönelik genel bir algıyı oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 501; Krishnan ve Mary, 2012, s. 1).

Bir örgütte yöneticinin çalışanlara destekleyici tutum sergilemesi ve bunun çalışanlar tarafından hissedilmesi “algılanan yönetici desteği” olarak tanımlanmaktadır (Bhanthumnavin, 2003, s. 79). Çalışanların yaptıkları işlerin ve gösterdikleri çabaların yöneticiler tarafından değer görmesi, ödüllendirilmesi, ilgi gösterilmesi ve takdir edilmesi bu anlamda yönetici desteği olarak görülmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 501; Babın ve Boles, 1996, s. 60). Algılanan yönetici desteği alanyazında bilgilendirme desteği, maddi destek ve duygusal destek olarak üç başlık altına toplandığı dikkat çekmektedir (Bhanthumnavin, 2000, s. 157-160). Yöneticilerin, örgütün birer temsilcisi olarak davranış geliştirebileceği dolayısıyla örgütsel destekle yakından ilgili olduğu görüşleri bulunmakla beraber yöneticilerin örgütten bağımsız kararlar da alabileceği ve çalışanlara doğrudan etkileyen aktörler olduğu değerlendirilmektedir (Maertz, Griffeth, Campell ve Allen, 2007, s. 1070-1071). Bu anlamda Greller ve Herold çalışanların örgüte ve çalışma arkadaşlarına kıyasla yöneticilerin değerlendirmelerine daha çok itibar ettiklerini ifade etmiştir (Kottke ve Sharafinski, 1988, s. 1076).

Algılanan çalışma arkadaşı desteği, hiyerarşik olarak aynı veya benzer iş pozisyonlarında bulunan işgörenlerin karşılıklı olarak hissettikleri yardım ve destek düzeyini ifade eder (Giray ve Şahin, 2012, s. 2). Beehr ve McGrath (1992), rutin çalışma performansında iş arkadaşlarının birbirine karşı samimi, sıcakkanlı davranıldığını algılamalarını algılanan çalışma arkadaşı desteği olarak tanımlamıştır. Buna göre çalışanların birbirini korumaları, takdir etmeleri ve saygı göstermeleri çalışma arkadaşı desteği olarak ifade edilmektedir. Söz konusu destek türünün iş stresi ve iş gerginliğini azalttığı; iş tatmini ve iş performansı gibi pek çok olumlu iş çıktısına pozitif katkı sunduğu belirlenmiştir (Babin ve Boles, 1996, s. 69; (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000, s. 402-403; Tozkoparan ve Tenteriz, 2019, s. 50).

Günümüzde, destek algısı çeşitleri üç temel kategori altında değerlendirilmektedir. Bu destek kategorileri, örgütsel destek algısı, yönetici desteği algısı ve iş/çalışma arkadaşı desteği algısı olarak ifade edilmektedir. Literatür incelendiğinde söz konusu destek türlerinin geçmişte aynı terim altında kullanıldığı ancak zamanla birbirinden ayrıştığı görülmektedir. Eisenberger vd. (2004 yaptıkları çalışmada, algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında yüksek oranda korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla yöneticilerin örgütün temsilcisi olmasından yola çıkarak; yönetici desteğinin örgütsel destekle aynı kavramı ifade ettiğini savunmuşlardır. Aynı şekilde yönetici desteği ve örgütsel desteğin benzer bireysel iş çıktılarına etki ettiğine yönelik çalışmalar mevcuttur (Stephen, 2023, s. 134). Buna karşın yıllar içerisinde gelişen çalışmalar durumun aksini ortaya koymuştur. Farklı araştırmacılar söz konusu destek kaynakları arasında zayıf bir korelasyon bulunduğunu ve bu algılanan destek türlerinin birbirinden bağımsız destek kaynakları olduğunu göstermiştir (Kim, Hur, Hur ve Jun, 2017, s. 133).

Bu çalışma, iş dünyasında çalışanların algıladıkları destek düzeyini ölçmek amacıyla mevcut ölçeklerin birleştirilerek, Türk kültürüne uyarlanmış tek bir ölçek haline getirilmesini ve bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılmasını hedeflemektedir. Algılanan destek, işgörenlerin çalıştıkları örgüt, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından kendilerine sunulan destek miktarını değerlendirmelerini içeren önemli bir konudur. Ancak, mevcut araştırmalarda kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik açısından değerlendirilmesinde çeşitli sınırlılıklar bulunduğu bildirilmektedir. Bu nedenle, belirli bağlamlarda uyarlama gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışma, literatüre katkı sağlamak amacıyla güvenilir ve geçerli bir Çalışma Ortamında Algılanan Destek (ÇOAD) Ölçeği geliştirmeyi ve bu ölçeğin Türk akademisinde ve iş dünyasındaki kullanımını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmanın önemi, işgörenlerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma ve pek çok iş çıktısını artırma potansiyellerini değerlendirebilmek adına doğru bir şekilde destek algılamalarının ölçülmesi gerekliliğinden gelmektedir. Ortaya konulan ölçeğin geçerli ve güvenilir olması, bu alanda yapılacak olan araştırmalara

sağlıklı bir temel sağlayacak ve iş dünyasında destek algısının etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel amacı, çalışma ortamında algılanan desteği ölçen bir ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasıdır. Araştırma modeli, daha önce farklı boyutlarda ve ölçeklerde ele alınmış olan algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği ve algılanan çalışma arkadaşları desteği boyutlarının birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Model, hem açıklayıcı faktör analizi (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiş ve bu boyutların uyumu değerlendirilmiştir. Nicel veriler, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini desteklemek üzere beyaz yakalı çalışanlardan toplanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, Manisa Büyükşehir Belediyesi ile merkez ilçe belediyeleri olan Şehzadeler ve Yunusemre Belediyelerinde çalışan 338 beyaz yakalı oluşturmuştur. Bu seçim, araştırmanın amacına uygun olarak, farklı yönetim düzeylerinden (büyükşehir ve ilçe belediyeleri) ve farklı hizmet alanlarından veri toplanması amacıyla yapılmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar, yönetim ve idari pozisyonlarda görev aldıkları için örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği gibi boyutların daha belirgin ve ölçülebilir olduğu bir grup olarak tercih edilmiştir. Bu grup, algılanan destek kavramını ölçmek için uygun bir hedef kitle olarak değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında katılımcılardan gönüllü onam formu alınmıştır. Bu çalışma için Ege Üniversitesi Etik Kurulunun 29/07/2020 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Tablo 1: Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar

Değişken	Kategoriler	n	%	Kümülatif Toplam
Cinsiyet	Kadın	153	45,3	45,3
	Erkek	185	54,7	100,0
Eğitim Seviyesi	Lise ve altı	49	14,5	14,5
	Önlisans	85	25,1	39,6
	Lisans	173	51,2	90,8
	Yüksek Lisans ve üzeri	31	9,2	100,0
Hizmet Süresi	1 yıldan kısa	7	2,1	2,1
	1-5 yıl	113	33,4	35,5
	5-9 yıl	152	45,0	80,5
	9 yıldan uzun	66	19,5	100,0
Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresi	1 yıldan 5 yıla kadar	149	44,1	50,9
	5 yıldan 9 yıla kadar	130	38,5	89,4
	9 yıldan fazla	36	10,6	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, %54,7'sinin erkek ve %45,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerine göre katılımcıların dağılımı şu şekildedir: Lise ve altı düzeyinde eğitimi olanların oranı %14,5, önlisans mezunu olanların oranı %25,1, lisans düzeyinde eğitimini tamamlamış olanların oranı %51,2 ve yüksek lisans ve üzeri eğitim görmüş katılımcıların oranı %9,2 olduğu belirlenmiştir. Ek olarak, katılımcıların kurumlarındaki hizmet sürelerine dair verilere göre, %2,1'i bir yıldan kısa bir süredir, %35,5'i bir ile beş yıl arasında, %45'i beş ile dokuz yıl arasında ve %19,5'i dokuz yıldan uzun bir süredir buldukları belediyede çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, çalışma ortamında algılanan desteği değerlendirmek amacıyla daha önce farklı ölçekler halinde Türkçeye uyarlanmış olan çeşitli ölçüm araçları, tek bir ölçek altında birleştirilerek "Çalışma Ortamında Algılanan Destek (ÇOAD) Ölçeği" adıyla sunulmaktadır. Ölçek, örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler için, ölçeklerin orijinal geliştiricilerinden ve daha önce Türkçeye uyarlama yapan araştırmacılardan e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır.

Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger vd. (1986)'ın oluşturduğu ve Yılmaz (2014)'ün Türkçe'ye uyarlaması yapılan örgütsel destek tutumlarına yönelik sekiz ifade yer almaktadır. Bu çalışmada, tek boyutlu 36 maddeden oluşan orijinal ölçeğin sekiz maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Türkçeye uyarlanan ölçek yedi aralıklı likert tipi bir ölçek olup iki boyutludur. Güvenirlilik katsayıları incelendiğinde “ilgi ve önemsenme” alt boyutunun $\alpha= 0,89$, “ilgisizlik” alt boyutunun $\alpha= 0,72$ olduğu görülmektedir. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı ise $\alpha= 0,84$ bulunmuştur (Yılmaz, 2014, s.118).

Yönetici Desteği Ölçeği: Gant vd. (1993), Babın ve Boles (1996), Liden ve Maslyn (1998), Gillen vd. (2002) ve Jiang ve Klein (2002) tarafından geliştirilmiş ölçeklerden alınan ifadeler, Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak 11 maddelik beşli likert tipi bir ölçek oluşturulmuştur. Bu ölçeğin türkçe Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı $\alpha= 0,94$ olarak bulunmuştur (Giray ve Şahin, 2012, s. 5).

Çalışma Arkadaşları Desteği: Gant vd. (1993), Yoon ve Lim (1999) ile Gillen ve arkadaşlarının (2002) çalışmalarında yer alan farklı fakat birbirini tamamlayan unsurlar, Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan algılanan çalışma arkadaşı desteği tutumları ölçeğinin temelini oluşturmuştur. Bu ölçek, çalışma arkadaşlarının destek algısını değerlendirmek amacıyla sekiz maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. İlgili ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı $\alpha= 0,90$ olduğu görülmüştür (Giray ve Şahin, 2012, s. 6).

Araştırmaya katılanların algılanan desteğini ölçmek adına 27 maddeden oluşan bir form oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan anketlerde, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve çalıştıkları kurum gibi temel bilgilerini toplamak amacıyla demografik maddelere yer verilmiştir. Veriler, hem çevrimiçi anket platformları aracılığıyla hem de yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Bu yöntemlerin birlikte kullanılması, veri toplama sürecinde hem geniş bir kitleye ulaşılmasını hem de verilerin doğruluğunun artırılmasını sağlamıştır. Söz konusu formda demografik maddelerin akabinde örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteğini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formunda beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler; “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında, ölçek ifadelerinin anlam kaybını önlemek amacıyla, eğitim dili İngilizce olan bölümlerden mezun ve "İşletme" alanında İngilizce ders verme deneyimi bulunan üç akademisyen tarafından ters çeviri yapılmıştır. En uygun anlamı sağlamak için, lisans düzeyinde İngilizce ders verme deneyimi olan iki öğretim üyesiyle beraber ifadeler tekrar Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından, anketin İngilizce ve Türkçe versiyonlarını içeren bir değerlendirme formu hazırlanmış ve bu form işletme alanında

doktora derecesine sahip beş akademisyene sunulmuştur. Akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda, ifadelerdeki olası anlam kayıpları giderilmiş ve ölçek maddelerinde tutarlılık sağlanmıştır.

İstatistiksel Analiz

Toplanan verilerin analizi SPSS 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Ardından, AMOS 24 istatistiksel veri analizi programıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu, basıklık ve çarpıklık değerlerine göre kontrol edilmiştir. Ölçek, daha önce geliştirilmiş ölçeklerden uyarlanmış olduğu için kapsam geçerliliği doğrudan sağlanmıştır. Ancak, maddelerin Türk kültürüne ve araştırmanın bağlamına uygunluğunu değerlendirmek amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuş, yapı geçerliliği ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile test edilmiştir. Ölçekten elde edilen faktörlerin güvenilirlik seviyeleri, Cronbach α katsayıları kullanılarak değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BULGULAR

Açıklayıcı bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere yönelik betimleyici istatistiki değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre; “İlgi ve Önemslenme” değişkeni ortalaması $3,57 \pm 1,04$; “İlgisizlik” değişkeni ortalaması $3,33 \pm 1,17$; “Algılanan Örgütsel Destek” değişkeni ortalaması $3,45 \pm 0,99$; “Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği” değişkeni ortalaması $4,11 \pm 0,78$; “Algılanan Yönetici Desteği” değişkeni ortalaması $3,99 \pm 0,98$; “Çalışma Ortamında Algılanan Destek” değişkeni ortalaması $3,85 \pm 0,77$ ’dir.

Tablo 2: Betimleyici istatistik sonuçları

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
“İlgi ve Önemslenme”	3,57	1,04	-,497	-,304
“İlgisizlik”	3,33	1,17	-,238	-,822
“Algılanan Örgütsel Destek”	3,45	0,99	-,234	-,430
“Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği”	4,11	0,78	-,883	0,609
“Algılanan Yönetici Desteği”	3,99	0,98	-,953	0,298
“Çalışma Ortamında Algılanan Destek”	3,85	0,77	-,572	-,007

Normal dağılımın kontrolü maksadıyla kullanılan Kolmogrov-Smirnov veya Shapiro-Wilk Testleri sonuçlarına göre özellikle Likert tipi ölçek kullanılan çalışmalarda normal dağılım şartını sağlamak oldukça zordur (Sipahi, Yurtkoru ve Çin, 2010, s. 65-66). Bu nedenle çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis)

değerlerinin -1 ile +1 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014, s. 6). Tablo 2’de görüldüğü üzere çarpıklık ve basıklık değerleri tüm değişkenler için -1 ile +1 arasında değişmektedir. Sonuçlar bütün değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Geçerliliği

Açıklayıcı faktör analizi (AFA)

Algılanan destek ölçeğinin faktörlerini belirlemek amacıyla öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktörler belirlenirken temel bileşenler yöntemi ve varimax faktör döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Faktör sayıları belirlenirken özdeğer ölçütü baz alınmış olup, özdeğeri 1 ve üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör analizi sırasında, 26 numaralı 'Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar' ifadesinin beklenen faktör yerine yanlış bir faktör altında yer aldığı tespit edilmiştir. Literatürde, faktör analizi esnasında bir maddenin yükünün beklenmeyen bir faktörde yüksek çıkması veya anlamlı bir faktör yüküne sahip olmaması durumunda, bu maddenin ölçekten çıkarılmasının uygun olduğu ifade edilmektedir(Hair vd., 2010). Bu bağlamda, söz konusu ifade ölçekten çıkarılmış ve analizler kalan maddelerle devam ettirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan KMO ve Bartlett Testi değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Algılanan destek ölçeği için KMO ve Bartlett’s test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü ve Bartlett Küresellik Testi		
KMO Örneklem Yeterliliği		0,955
Bartlett’in Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	8280,938
	S. Derecesi	325
	p	0,00

Algılanan destek ölçeği için KMO test değerinin 0,955 olduğu görülmektedir. Bu sonuç, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Bartlett testi sonucu anlamlılık düzeyi $p=0,00$ ’dır, yani 0,05’ten küçüktür. Bu, değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Kalaycı, 2014, s. 322).

Tablo 4: Algılanan destek ölçeği için açıklanan toplam varyans

Bileşen	Toplam Açıklanan Varyans								
	İlközdeğer			Karelerinin Toplamı			Rotasyon Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Küm. %
1	12,869	49,497	49,497	12,869	49,497	49,497	8,415	32,364	32,364
2	2,856	10,984	60,482	2,856	10,984	60,482	5,064	19,477	51,840
3	2,726	10,484	70,966	2,726	10,484	70,966	3,318	12,763	64,603
4	1,140	4,383	75,349	1,140	4,383	75,349	2,794	10,746	75,349

Tablo 4 incelendiğinde birinci faktörün toplam varyansın %49,5'ini, ikinci faktörün ise %10,9'unu açıklaması, birinci faktörün veride baskın bir yapı olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda, özdeğerlerin hızla düşüş göstermesi ve ilk faktörün yüksek varyans açıklaması, ölçeğin tek faktörlü bir yapı olarak değerlendirilmesinin potansiyelini ortaya koyar. Ancak, açıklayıcı faktör analizinde birden fazla faktörün elde edilmesi ve bu faktörlerin kuramsal olarak anlamlı olması, çok faktörlü bir yapıyı desteklemektedir. Alt faktörlerin içeriksel farklılıkları ve teorik olarak birbirinden ayrışan yapıların ölçüldüğü göz önüne alındığında, çok faktörlü yapının korunması mantıklı görünmektedir.

Tablo 4'de, faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyansın detayları sunulmaktadır. Bu tabloda, yalnızca özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler dahil edilmiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler, veride anlamlı miktarda varyansı açıklayan ve faktör analizi için önemli kabul edilen faktörlerdir. Bu yaklaşım, daha anlamlı ve güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlar. Buna göre, ilgili tabloda özdeğeri 1'in üzerinde olan dört faktör bulunduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %75,3'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır.

Elde edilen faktörler altında yer alan ifadelere ait faktör yükleri Tablo 5'te olduğu gibidir.

Tablo 5: Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları

Boyut	Madde	Faktör Yükleri				
		1	2	3	4	
Örgütsel Destek	İlgi ve Önemsene	1. “Çalıştığım kurum, refahı için yaptığım katkıya değer verir.”				0,66
		4. “Çalıştığım kurum, gerçekten iyiliğimi düşünür.”				0,76
		6. “Çalıştığım kurum, genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.”				0,76
		8. “Çalıştığım kurum, işteki başarılarımla gurur duyar.”				0,68
	İlgisizlik	(T)2. “Çalıştığım kurum, gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.”			0,80	
		(T)3. “Çalıştığım kurum, şikâyetlerimi görmezlikten gelir.”			0,81	
		(T)5. “İşimi en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.”			0,84	
(T)7. “Çalıştığım kurum, bana çok az yakınlık gösterir.”				0,78		
Yönetici Destegi	9. “Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.”	0,72				
	10. “Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenilebileceğim biridir.”	0,85				
	11. “Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.”	0,88				
	12. “Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.”	0,82				
	13. “Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.”	0,83				
	14. “Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.”	0,87				
	15. “Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.”	0,83				
	16. “Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.”	0,81				
	17. “Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.”	0,85				
	18. “Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.”	0,87				
19. “Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.”	0,77					
Çalışma Arkadaşları Destegi	20. “Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar.”		0,80			
	21. “Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar.”		0,80			

22. “Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.”	0,83
23. “Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.”	0,83
24. “Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.”	0,83
25. “Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim kişilerdir.”	0,75
27. “Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar.”	0,66

Not: (T) Bu ifadeler ters kodlanmıştır.

Algılanan örgütsel destek faktörü, 'İlgi ve Önemsene' ile 'İlgisizlik' başlıkları altında, örgütsel desteğin olumlu ve olumsuz yönlerini ayrı ayrı ölçmek üzere iki alt boyut olarak ele alınmıştır. İlgi ve önemsene boyutu, örgütte çalışan bireylerin, örgütün kendilerine gösterdiği ilgi ve verdiği değeri nasıl algıladıklarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Öte yandan, ilgisizlik boyutu, bireylerin örgüt içerisinde ne ölçüde görmezden gelindiklerine veya göz ardı edildiklerine yönelik algılarını ölçmeyi hedeflemektedir (Yılmaz ve Turan, 2015, s. 103). Bu yapı, doğrulayıcı faktör analizi ile desteklenmiş ve ilgili uyum indeksleri bu ayrımı doğrulamıştır. Faktörlerin bir değişkende bir arada açıkladığı ortak faktör varyansının yüksek olması önemlidir. Maddeler arasındaki ortak varyansın 1,00'e yakın veya 0,66'dan yüksek olması, istenilen bir durumdur (Büyüköztürk, 2007; Basım ve Beğenirbaş, 2012). Tablo 5'te görüleceği üzere, açıklayıcı faktör analizi sonucu tüm ifadelerin faktör yükü 0,66'ten fazladır.

Doğrulayıcı faktör analizi (Dfa)

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen sonuçların değerlendirilmesiyle, ölçeklerin alt boyutlarının yapısal geçerliliğinin belirleyebilmek için doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analizde, açıklayıcı faktör analizinde ortaya çıkan yapıları test etmek ve bu yapıların verilerle ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek hedeflenmiştir (Bandalos ve Finney, 2019). Modelin veri setine ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmek için en yüksek olabilirlik yöntemi olan maximum likelihood kullanılmıştır (Genc, vd., 2005).

Tablo 6'da sunulan örneklemelerin ki-kare (χ^2) sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,000 < 0,05$). Bununla birlikte, X^2 testinin örneklem büyüklüğüne duyarlı bir istatistik olduğu ve büyük örneklemelerde ($n=338$) genellikle anlamlı sonuçlar vermesinin beklenen bir durum olduğu unutulmamalıdır (Kline, 2015). Çalışma ortamında algılanan destek ölçeği için hesaplanan uyum indeksleri incelendiğinde, GFI, AGFI ve CFI değerleri kabul edilebilir aralığın hemen altında yer almakla birlikte,

diğer uyum indeksleri (örneğin, RMSEA, NFI, NNFI) kabul edilebilir sınırlar içinde kalmaktadır. GFI ve AGFI gibi değerlerin kabul edilebilir aralığa oldukça yakın olması, modelin ciddi bir uyumsuzluk göstermediğini, ancak iyileştirmelerin faydalı olabileceğini işaret etmektedir (Byrne, 2016). Bu durum, modelin genel uyumunun iyileştirilebilir olduğunu ve daha yüksek uyum için modifikasyonların yapılabileceğini göstermektedir. Ölçeğin genel uyum indekslerine bakıldığında, doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının açıklayıcı faktör analizi sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

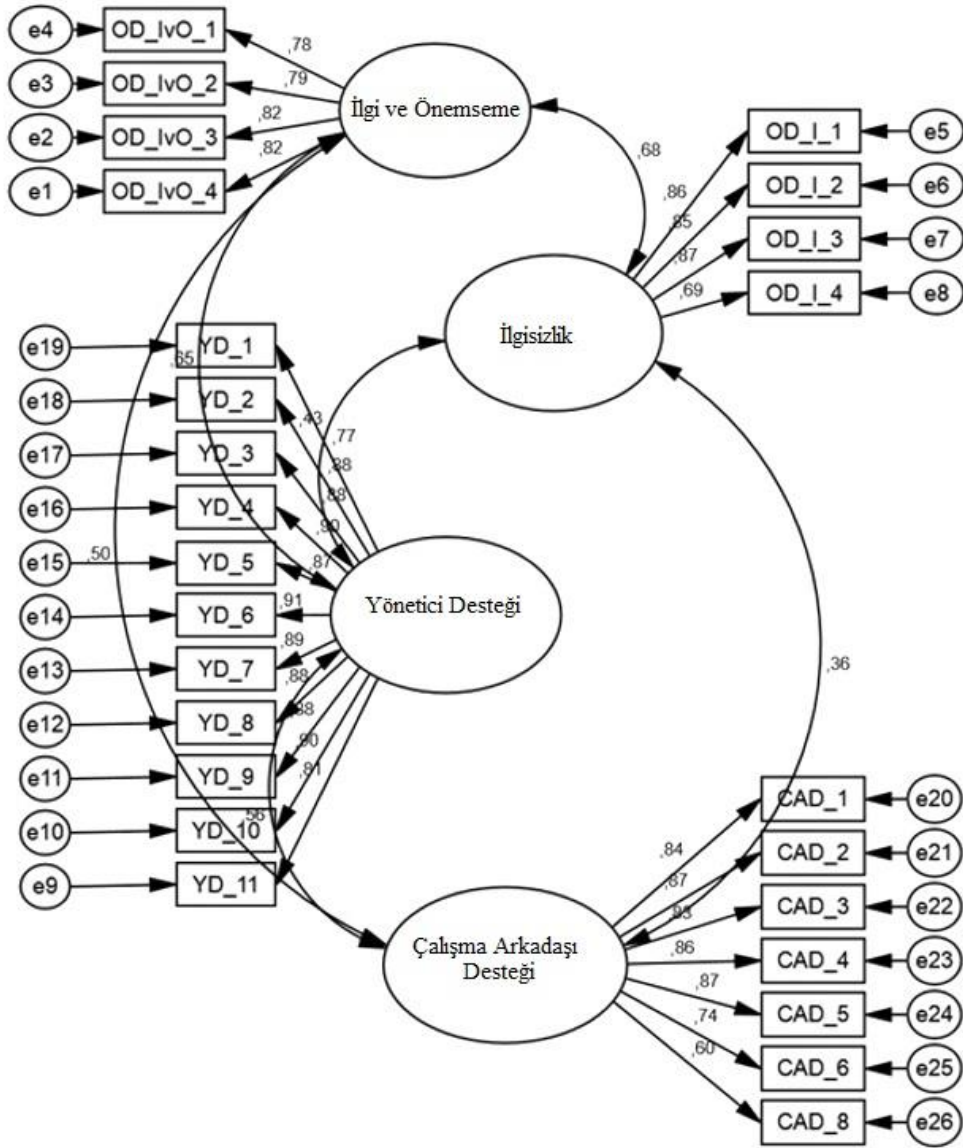
Tablo 6: Çalışma ortamında algılanan destek ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Çalışma Ortamında Algılanan Destek Ölçeği
En Az Tutarsızlığı	CMIN/SD $\geq 2^*$	$2 \leq x \leq 5$	2,66
Uyum İyiliği Endeksi	GFI $\geq ,95^{**}$	$,90 \leq x \leq ,95$	0,84
Düzeltilmiş Uyum Endeksi	AGFI $\geq ,90^{***}$	$,85 \leq x \leq ,90$	0,81
Karşılaştırmalı Uyum Endeksi	CFI $\geq ,97^{**}$	$,95 \leq x \leq ,97$	0,94
Normalleştirilmemiş Uyum Endeksi	NNFI $\geq ,90^{***}$	$,90 \leq x \leq 1,00$	0,94
Normalleştirilmiş Uyum Endeksi	NFI $\geq ,95^{**}$	$,90 \leq x \leq ,95$	0,91
Yaklaşık Ortalama Karekökü	Hataların RMSEA $\leq ,05^{****}$	$,05 \leq x \leq ,10$	0,07
Örneklem Boyutu	N $\leq ,05$		338
Serbestlik Derecesi	sd		293
X2 Değeri	X2		783,902
Anlamlılık	p		0,000

Not: “(*): Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001). (**): Schermelleh vd. (2003); (***) : Hu ve Bentler (1999);(****): Steiger (1990)”

Şekil 1’deki algılanan destek ölçeğinin faktör yapısı incelendiğinde alt faktörler arasındaki ilişki düzeyi; ilgisizlik ile çalışma arkadaşları arasında en düşük, ilgi ve önemseme ile ilgisizlik arasında ise en yüksek kovaryans değerine sahip olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Algılanan destek ölçeği doğrulayıcı faktör analizi



Araştırmanın Güvenilirliği

İç tutarlılık analizi

Algılanan destek ve alt faktörleri olan "İlgi ve Önemseme", "İlgisizlik", "Algılanan Örgütsel Destek", "Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği" ve "Algılanan Yönetici Desteği" faktörlerine ilişkin hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri ile "Çalışma Ortamında Algılanan Destek" başlığına ait iç tutarlılık analizi sonuçları Tablo 7'te sunulmuştur.

Tablo 7: Çalışma ortamında algılanan destek ölçeği iç tutarlılık analizi sonuçları

Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	AVE	CR
İlgi ve Önemslenme	4	0,88	0,51	0,78
İlgisizlik	4	0,89	0,65	0,86
Algılanan Örgütsel Destek	8	0,90	0,58	0,92
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	7	0,92	0,62	0,92
Algılanan Yönetici Desteği	11	0,97	0,69	0,97
Çalışma Ortamında Algılanan Destek	26	0,96	0,64	0,98

Not: AVE (Average Variance Extracted): Ortalama Açıklanan Varyans. CR (Composite Reliability): Bileşik Güvenirlik

Her üç ölçek için hem alt boyutları hem de ölçek geneline ilişkin Cronbach alpha güvenirlilik katsayıları incelendiğinde tüm ölçek değerlerinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2014, s. 405). Tablo 7'deki sonuçlar incelendiğinde, tüm madde yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması ve her bir boyut için AVE değerlerinin 0,50'den yüksek çıkması, yakınsak geçerliğinin sağlandığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bileşik güvenirlilik değerlerinin çıkarılan ortalama varyanstan büyük olması (CR>AVE) ve 0,70 ve üstü olması ölçeğin güvenilir bir ölüm aracı olduğunu göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82; Fornell & Larcker, 1981).

Algılanan destek ölçeğinin alt boyutlarından ilgi ve önemslenme alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0,88; ilgisizlik alt boyutu 0,89; ilgi ve önemslenme ile ilgisizlik alt boyutundan oluşan algılanan örgütsel destek alt boyutu 0,90; algılanan çalışma arkadaşları desteği alt boyutu 0,92; algılanan yönetici desteği alt boyutu 0,97; ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında sürekli değişen ve gelişen koşullar altında, iş düzeni büyük ölçüde örgüt düzeyinde şekillenmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin başarısı için işgörenlerin tutumları son derece kritik bir öneme sahiptir. Araştırmalar, işgörenlerin örgütleri, yöneticileri veya çalışma arkadaşları tarafından destek algıladıklarında bir dizi örgütsel sonucu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Eisenberger vd., 1986). Dolayısıyla bu çalışmada işgörenlerin örgütsel yaşamda algıladıkları desteğe yönelik bütüncül bir bakış açısı geliştirilmiştir.

Literatürde, algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin birbirine yakın kavramlar olduğu, çalışanların yöneticilerinden algıladıkları desteği örgüte atfettikleri ve bunların eşanlamlı olarak

algılandığına yönelik görüşler mevcuttur (Rhoades vd, 2001). Buna karşın yapmış olduğumuz çalışmada söz konusu kavramların birbirinden ayrıştığını ve farklı kavramlar olduğu göstermiştir. Maertz ve arkadaşları (2007), yöneticilerin örgütlerin birer temsilcisi olarak görülebileceğini, ancak aynı zamanda örgütten bağımsız kararlar alarak çalışanların deneyimlerini doğrudan etkileyen önemli aktörler olduklarını belirtmiştir. Bu durum, örgütsel destek ile yönetici desteğinin korelasyon gösterse de birbirinden bağımsız iki ayrı destek kaynağı olduğunu desteklemektedir (Kim vd., 2017). Bu sonuçlar bizim araştırma bulgularımız ile örtüşmektedir. Birçok araştırmacı, algılanan yönetici desteği ile algılanan çalışma arkadaşı desteğinin işle ilgili sonuçların belirlenmesinde eşit derecede önemli olduğunu öne sürmektedir (örn. Fisher, 1985; Terry, Nielsen ve Perchard, 1993) (Ng ve Sorensen, 2008, s. 244). Buna karşın algılanan çalışma arkadaşı desteğinin etkileri, barındırdığı gayriresmi ilişki ağı ile algılanan örgütsel destekten pek çok alanda ayrılır (Loi vd., 2014, s. 27). Bu destek türlerinin birbirinden ayrışması ve ayrı faktörler olarak ele alınması dikkate alındığında, araştırma bulgularımız literatür ile benzeşmektedir.

Bu çalışma, algılanan destek alt boyutlarını içeren ölçeklerin birleştirilerek tek bir ölçek haline getirilmesini hedeflemiştir. Bu anlamda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapmak üzere bu çalışmanın türetildiği tezde örneklem olarak belirlenmiş olan üç yerel yönetim biriminde çalışan toplam 338 beyaz yakalı personelden veri toplanmıştır. Uyarlanan ölçeğin içerisinden yanlış faktör altında toplandığı görülen 26 numaralı ölçek maddesi olan “çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar” ifadesi analiz dışında bırakılmıştır. Böylelikle toplamda 26 maddelik bir ölçek meydana gelmiştir.

Araştırmamızda kullanılan ölçekler bundan önceki çalışmalarda Türkçe’ye uyarlanmış ve iç tutarlılıkları ölçülmüştür. Bu anlamda algılanan yönetici desteği ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanmış olan çalışmadaki Cronbach Alfa iç tutarlılığı $\alpha = 0,94$ olarak hesaplanmış, aynı çalışmada algılanan çalışma arkadaşları desteğinin iç tutarlılığı $\alpha = 0,90$ ve Eisenberger 1986 tarafından geliştirilen ölçeğin sekiz maddeye düşürüldüğü uyarlama çalışmasında ise algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı $\alpha = 0,84$ olarak hesaplanmıştır. Buna karşın yapmış olduğumuz çalışmada; algılanan örgütsel destek ölçeği ilgi ve önemsenme ile ilgililik olarak iki faktör altında toplanmış olup algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Çalışmamızda algılanan çalışma arkadaşları desteği 0,92 olarak, algılanan yönetici desteğinin güvenilirliği ise 0,97 olarak hesaplanmıştır. Son olarak algılanan destek ölçeğinin genel iç tutarlılığının 0,96 olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ölçeğin güvenilir olduğu ve amaca hizmet edeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, örgüt çalışmaları kapsamında alanyazın incelendiğinde örgütlerde çalışma ortamında algılanan desteğe yönelik tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle farklı ölçeklerden faydalanılarak tek bir ölçek

geliştirilmiştir. Farklı ölçeklerin ayrı ayrı ve bir bütün olarak geçerlikleri ve güvenilirlikleri ölçülmüştür. Bu anlamda çalışma literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Ancak çalışma yalnızca belediyelerde ve beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum, ölçeğin genellenebilirliği ve farklı sektörlerde uygulanabilirliği açısından bazı sınırlılıklar doğurabilir. Bu doğrultuda; ölçeğin mavi yakalı çalışanlar, farklı yaş grupları, eğitim seviyeleri veya cinsiyet grupları üzerinde de test edilmesi, sonuçların kapsamını genişletebilir. Bununla birlikte çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliğini artırmak için ölçeğin, özel sektör, sağlık, eğitim ve sanayi gibi farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde uygulanması önerilmektedir. Ayrıca, çalışma ortamında algılanan desteğin zaman içerisindeki değişimlerini incelemek adına, ölçeğin uzun dönemli boylamsal çalışmalarla desteklenmesi önerilmektedir. Böylece, algılanan desteğin bireysel ve kurumsal faktörlerle ilişkisi daha derinlemesine incelenebilir. Bu öneriler doğrultusunda yapılacak çalışmalar, ölçeğin daha kapsamlı bir şekilde test edilmesine olanak tanıyarak, iş dünyasında algılanan desteğin etkilerini anlamaya yönelik daha geniş bir bakış açısı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Ege Üniversitesi Etik Kurulunun 29/07/2020 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Ege University with decision number 09, taken at the meeting dated 29/07/2020 and numbered 10.

KAYNAKÇA

- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57–75. doi: 10.1016/S0022-4359(96)90005-6
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2010). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. İçinde G. R. Hancock & R. O. Mueller (Ed.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (ss. 93–114). Routledge.
- Basım, H. N., & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77–90.

- Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 5(1), 7–19. doi: 10.1080/10615809208250484
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391–405. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155–166. doi: 10.1177/097133360001200203
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79–97. doi: 10.1002/hrdq.1051
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (8. baskı). Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3. baskı). Routledge.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi: 10.2307/3151312
- Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V., Jayaratne, S., Chess, W. A., & Singh, A. (1993). Effects of undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisory relationships and psychological well-being. *Social Work*, 38(2), 158–164.
- Genc, A., Erisoglu, M., Pekgor, A., Oturanc, G., Hepbasli, A., & Ulgen, K. (2005). Estimation of wind power potential using Weibull distribution. *Energy Sources*, 27(9), 809–822.
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L., & Vaccaro, D. (2002). Perceived safety, climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of Safety Research*, 33(1), 33–51.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29), 1–9.
- Giray, M. D., & Tenteriz, Y. (2019). Algılanan çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin iş performansına etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 41–57.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7. baskı). Pearson.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. İçinde R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (ss. 76–99). Sage.
- Jiang, J. J., & Kline, G. (2000). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 219–240.

- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. baskı). Asil Yayın Dağıtım.
- Kim, H. J., Hur, W.-M., & Jun, J.-K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. doi: 10.1016/j.brq.2016.11.002
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. baskı). Guilford Publications.
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived organisational support: An overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1–13.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Loi, R., Ao, O. K., & Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23–30.
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075. doi: 10.1002/job.472
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562–582. doi: 10.1037/0033-2909.97.3.562
- Ng, T. W., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268. doi: 10.1177/1059601107313307
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (1. baskı). Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Stephen, C. N. (2023). The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical workplace's planned quality change. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 132–145. doi: 10.1016/j.apmr.2022.07.004
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173–180. doi: 10.1207/s15327906mbr2502_4
- Tozkoparan, G., & Tenteriz, Y. (2019). Algılanan çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin iş performansına etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 41–57.



- Yaşhoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Yılmaz, D. (2014). *Dağıtılmış liderliğin örgütsel güven ile algılanan örgütsel destek ve okul başarısıyla ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, D., & Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93–126.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923–945.

JAPONYA DIŞ POLİTİKASININ DÖNÜŞÜMÜ: İNSAN GÜVENLİĞİ ODAKLI DIŞ POLİTİKA TERCİHİNİN NEDENLERİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Fatih TEKİN¹

Öz

Militarist, milliyetçi ve saldırgan Japonya, İkinci Dünya Savaşı'nda yenildikten sonra anayasal pasifizm dönemine girmiştir. Soğuk Savaş boyunca anti militarist ve barışçıl bir ülke olan Japonya, bu dönemde düşük profilli bir dış politika takip etmiştir. Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle değişen uluslararası konjonktürde Japonya, önemli bir güç olmak istemektedir. Ekonomik dev, askeri cüce olmanın ötesine geçmek isteyen ve uluslararası politikada görünür olmayı arzulayan Japonya, insan güvenliği kavramını bir anahtar olarak değerlendirmek istemiştir. Japonya, insan güvenliği odaklı bir dış politika programı benimsemiştir. Bu makalede Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politika programını, konstrüktivist öğelerden ziyade realist kaygılar sebebiyle tercih ettiği savunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Japonya, Dış Politika, İnsani Güvenlik, Sosyal İnşacılık, Realizm

JEL Kodları: F5, F59

TRANSFORMATION OF JAPAN FOREIGN POLICY: AN EVALUATION ON THE REASONS FOR PREFERRING HUMAN SECURITY-FOCUSED FOREIGN POLICY

Abstract

Militarist, nationalist and aggressive Japan entered a period of constitutional pacifism after being defeated in the Second World War. Japan, which was an anti-militarist and peaceful country during the Cold War, pursued a low-profile foreign policy during this period. In the changing international conjuncture with the end of the Cold War, Japan wants to become a major power. Wanting to move beyond being an economic giant and a military dwarf, and aspiring to be visible in international politics, Japan wanted to utilize the concept of human security as a key. Japan has adopted a foreign policy program focused on human security. This article argues that Japan prefers a human security-oriented foreign policy program due to realist concerns rather than constructivist elements.

Keywords: Japan, Foreign Policy, Human Security, Social Constructivism, Realism

JEL Codes: F5, F59

¹ Arş. Gör. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, fatihtekin@inonu.edu.tr, <https://www.doi.org/0000-0003-2227-0784>

GİRİŞ

Japonya'nın dış politikasında İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde yaşanan köklü değişim, ülkenin küresel sistemdeki rolünü ve uluslararası ilişkilerdeki stratejik önceliklerini yeniden şekillendirmiştir. Bu dönemde Japonya, anayasal pasifizmi benimseyerek saldırgan ve militarist geçmişinden uzaklaşmış, barışçıl ve uluslararası iş birliğine dayalı bir politika benimsemiştir. Ancak Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle birlikte uluslararası sistemin çok kutuplu bir yapıya dönüşmesi, Japonya'yı geleneksel dış politika anlayışını yeniden değerlendirmeye ve uluslararası arenada daha aktif bir rol üstlenmeye zorlamıştır. Bu bağlamda insan güvenliği kavramı, Japonya'nın dış politikasında hem bir normatif yaklaşım hem de stratejik bir araç olarak ön plana çıkmıştır. İnsan güvenliği, bireyi ve birey gruplarını güvenliğin temel referans nesnesi olarak ele alarak devlet merkezli güvenlik anlayışının ötesine geçen bir perspektif sunmaktadır. Bu kavram, bireyleri savaş, yoksulluk, çevresel tehditler ve insan hakları ihlalleri gibi çok boyutlu tehditlerden koruma hedefiyle uluslararası güvenlik tartışmalarında önemli bir yere sahiptir (UNDP, 1994). Japonya, insan güvenliğini bir dış politika ilkesi olarak benimsemekle kalmamış, aynı zamanda bu kavramı ulusal çıkarlarını güçlendirmek ve uluslararası imajını yeniden inşa etmek için kullanmıştır.

Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politikası, sadece insani yardımları ve kalkınma projelerini değil, aynı zamanda uluslararası sistemde görünürlüğünü güçlendirme hedefini de içermektedir. İnsan güvenliği, Japonya'nın diplomatik kimliğini tanımlayan önemli bir araç haline gelmiş, uluslararası barışa katkı sunma hedefleriyle uyumlu bir dış politika anlayışı geliştirilmiştir. Özellikle 1994 BM İnsani Kalkınma Raporu'nda tanımlanan insan güvenliği ilkelerinin Japon dış politikasına entegre edilmesi, Japonya'nın uluslararası alandaki prestijini artırmak için bir fırsat sunmuştur. Dönemin Başbakanı Tomiichi Murayama, insan güvenliği kavramını ilk kez açıkça destekleyerek Japonya'nın dış yardım politikalarını bu çerçevede yeniden şekillendirme sürecini başlatmıştır. Sonraki yıllarda, Başbakan Keizo Obuchi liderliğinde, bu politika somut bir şekilde uygulanmaya başlanmış ve Japonya, insan güvenliği odaklı dış politikasını kurumsallaştırarak küresel düzeyde önemli bir aktör haline gelmiştir (Tanke, 2021).

Bu makale Japonya'nın dış politikada benimsediği insan güvenliği yaklaşımının Türkçe literatüre katkı sunduğu bir derlemedir. Çalışmanın temel amacı, Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politika tercihlerinin ardındaki motivasyonları analiz etmektir. Çalışma şu üç varsayım üzerine inşa edilmiştir: Birincisi, Japonya insan güvenliği politikasını, yalnızca uluslararası toplumun bir gerekliliği olarak değil, aynı zamanda ulusal çıkarlarını koruma ve güçlendirme amacıyla benimsemiştir. Bu bağlamda insan güvenliği, Japonya'nın uluslararası sistemdeki görünürlüğünü artıran ve özellikle Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nde daimî üyelik hedefini destekleyen bir araç olarak kullanılmaktadır. İkincisi, Japonya'nın bu politika tercihi, ülkenin barışçıl kimliğini ve anti-militarist siyasi kültürünü yansıtan

normatif bir yaklaşımı temsil etmektedir. Üçüncüsü, insan güvenliği, Japonya'nın anayasal sınırlamaları aşarak güvenlik politikalarını genişletmesine ve geleneksel güvenlik tehditlerine daha proaktif bir şekilde yanıt vermesine olanak tanmaktadır. Bu bağlamda çalışma, insan güvenliği odaklı dış politika tercihlerini hem realist hem de konstrüktivist perspektiflerden ele alarak Japonya'nın dış politika anlayışına dair çok boyutlu bir analiz sunmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın önemi, Japonya'nın insan güvenliği politikalarının, normatif değerler ve ulusal çıkarlar arasındaki dengeyi nasıl kurduğunu anlamaya yönelik bir çerçeve sunmasından kaynaklanmaktadır. İnsan güvenliği, uluslararası ilişkilerde yalnızca bir etik yaklaşım değil, aynı zamanda Japonya'nın bölgesel ve küresel düzeydeki prestijini artırmanın stratejik bir unsuru olarak görülmektedir. Bu politika, Japonya'nın kalkınma yardımları, kriz yönetimi projeleri, barış koruma operasyonlarına katılımı ve uluslararası kalkınma gündemine katkılarıyla somutlaşmıştır. Aynı zamanda, Japonya'nın ABD ile olan müttefiklik ilişkilerini sürdürmesine ve Asya-Pasifik bölgesindeki ekonomik ve siyasi etkisini artırmasına yardımcı olmuştur. Bu nedenle, insan güvenliği odaklı dış politika, Japonya'nın uluslararası sistemde hem yumuşak hem de sert güç unsurlarını etkili bir şekilde birleştirdiği bir strateji olarak değerlendirilmelidir.

Metodolojik olarak çalışma, Japonya'nın insan güvenliği politikalarını analiz ederken hem nitel hem de analitik yaklaşımları bir arada kullanmaktadır. Bu bağlamda, Japonya'nın diplomatik belgeleri, resmi raporlar, uluslararası organizasyonlarla iş birliği projeleri ve akademik literatür incelenmiştir. Ayrıca, Japonya'nın dış politika söylemi ve uygulamaları arasındaki uyum, insan güvenliği politikasının bir dış politika aracı olarak işlevselliğini anlamak için detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Çalışmada tarihsel bağlam ve güncel gelişmeler birlikte ele alınarak Japonya'nın insan güvenliği politikalarının uluslararası ilişkilerdeki yerini anlamaya yönelik kapsamlı bir bakış açısı sunulmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde Japonya'nın siyasi kültürü ve tarihi bağlamı ele alınarak, insan güvenliği politikalarının kökenleri ortaya konulmuştur. İkinci bölümde, insan güvenliği kavramı detaylı bir şekilde analiz edilerek Japonya'nın bu kavrama ilişkin yaklaşımı irdelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politika tercihlerinin realist ve konstrüktivist öğelerle nasıl şekillendiği değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme, Japonya'nın uluslararası sistemdeki rolünü ve bu politikanın ulusal çıkarlar ile uluslararası normlar arasındaki dinamiklerini daha iyi anlamak için bir temel sunmaktadır.

JAPON DIŞ POLİTİKASI VE SİYASİ KÜLTÜRÜ

Japonya, jeopolitik açıdan değerlendirildiğinde adalar grubundan müteşekkil bir coğrafyaya sahip devlettir. Ülkenin doğal kaynakları yetersiz olması Japonları dışa doğru yayılmaya iterken, ada devleti olması da ülkenin işgal edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu sahip olduğu coğrafya ülkenin dış politika yönelimleri üzerinde belirleyici bir etken olmuştur (İşyar, 2013, s. 188). Siyasal sistem açısından değerlendirildiğinde ise günümüzde Japonya, siyasi ve sosyal kurumları ve davranışsal özelliklerinin çoğunda endüstrileşmiş demokratik ülkelere benzemesinin yanı sıra Batı dışı kültürel gelenekten gelen bir ülkedir (Pempel, 1992, s. 5).

Japonya'da 1600'den 1868'deki Meiji Restorasyonuna kadar olan dönem Tokugawa Dönemi olarak adlandırılmaktadır ve bu dönemde feodalizm hüküm sürmüştür. Bu dönemde ülke sadık samuray vassalları tarafından yönetilen yaklaşık 250 fief bölünmüştür. Bu dönemde şimdiki adı Tokyo olan Edo'da sıkı bir ulusal kontrol uygulanmıştır. İmparator ise mitolojik olarak kendini Güneş Tanrıçası'na dayandıran kalıtsal bir hanedan tarafından temsil edilmiştir. Böylece Japonya'da modernleşme öncesinde bile ulusal birliğin ve merkezi yönetim deneyiminin izleri görünmektedir ki bu da modern ulus devlete geçiş sürecini kolaylaştıran faktörlerden biridir (Pempel, 1992, s. 6).

Tokugawa Dönemi boyunca Japonya kendini dış dünyadan izole etmiştir. Batılı güçlerin zorlamalarıyla izolasyon politikasını terk eden Japonya, 1850'lerden itibaren uluslararası ilişkilere dahil olmuştur. Bu döneme kadar Batı emperyalizmine karşı koyan ve Asyalı kimliğini ön planda tutan Japonya'nın özellikle Meiji Restorasyonu ile birlikte Batılı bir kimliği inşa etmeye başladığı söylenebilir (Belge, 2012, s. 382-389; Koçak, 2010, s. 44).

Meiji Restorasyonu ile 1868 yılından itibaren Batı'ya açılan ve modernleşen Japonya, Doğu ve Batı arasında kimlik krizi yaşayan ülkelerden biridir. Bu noktada Japonya'nın kimliği ve çıkarlarının tanımlanması tartışmalarında Evrenselcilik (Batıcılık), Milliyetçilik (Kakutai) ve Asyacılık olmak üzere üç siyasi düşünce ekolü ortaya çıkmıştır. Evrenselcilik ekolü Batılı liberal kültürden, milliyetçilik ekolü imparator Tenno öğretisindeki Japon milliyetçiliğinden ve Asyacılık ekolü ise Konfüçyanizm ve Budizm başta olmak üzere geleneksel Doğu öğretilerinden esinlense de bu rakip ekoller birbiriyle uzlaşmayan öğretiler olmak yerine birbirini tamamlayıcı işlevlere sahip ekollerdir. Örneğin Meiji Restorasyonları dönemindeki modernleşme sürecinde Evrenselcilik ve Japon milliyetçiliğinin birbiriyle uyumlu ve dayanışma içinde olduğu ve Japonya'nın ulusal politikasını etkilediği söylenebilir (Büyükbaş, 2005, s. 324-325).

İmparator Mutsihito (1852-1912) ya da bilinen ismiyle İmparator Meiji, 1867 yılında tahta geçmiş ve 1868 yılında reformcu bir ihtilal ile Tokugawa Şogunluğu'na son vermiştir. Mutsihito'nun feodal düzene son vererek geniş çaplı bir modernleşme hareketi başlatması, Japon siyasi kültürü için kritik bir dönüm noktasıdır. Bu dönemde önemli atılımlar gerçekleştiren Japonya; politik, ekonomik ve teknolojik alanlarda önemli bir güç haline gelmeye başlamıştır (Kuehn, 2014, s. 139; Seval, 2017, s. 101-104). Bu restorasyon döneminde modernleşen seçkinler açısından Japon toplumundaki hızlı değişim ve dönüşüm gerekli görülmüştü. Bu değişimler yoluyla Japonya'nın modernleşeceği ve sanayileşeceği ve bunun sonucunda Batılı güçlerin emperyal amaçlarından korunabileceğine inanılmıştı (Pempel, 1992, s. 6). Meiji Restorasyonu olarak isimlendirilen, eğitimden giyim kuşama, hükümetten sanayiye kadar pek çok alanda gerçekleşen bir dizi reformdan sonra Japonya modernleşerek “zengin millet, güçlü ordu” sloganıyla el sanatları çağından sanayi çağına geçmiştir (Roskin ve Berry, 2015, s. 260). Japonya, modern tarihte ekonomik kalkınmayı ulusal düzeyde belirlenen hedefler doğrultusunda planlı bir şekilde yönlendirmeye öncelik vermiştir. Meiji Restorasyonu ile birlikte, ülke kalkınmacı ve planlı ve rasyonel bir devlet yapısı benimseyerek ekonomik politikalarını sanayileşme ekseninde şekillendirmiştir. Bu yaklaşımın en belirgin özelliği, yatırımların planlanması ve uygulanmasında devletin aktif bir rol üstlenmesi, yani “görünür el” yönteminin kullanılması olmuştur (Katayama, 2000, s. 275).

Kuşkusuz bu dönüşümün gerçekleşmesinde içe kapalı anlayışı savunan şogunluğun sona ermesi bulunmaktadır. Şogunluğun sona ermesiyle birlikte simgesel bir varlık olan imparatorluk manevi yüceliğini daha da artırmıştır. Fiili gücü elinde bulunduran şogunluğun tasfiyesi ile ülkeyi fiilen yöneten önce genro (akiller meclisi) daha sonra ordu olmuştur. İmparator taraftarları bu dönemde Batı'ya açılmanın öncüsü konumuna gelmişlerdir (Belge, 2012, s. 390). Meiji Dönemi'nin ardından, İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar uzanan süreçte Japonya'nın modernleşmesinin büyük ölçüde askeri güç üzerinden şekillendiği söylenebilir. Bu dönemde Japonya, Batılı emperyalist devletlerle rekabet edebilmek amacıyla askeri ve ekonomik gücünü artırmaya odaklanmış, modernleşme hamlelerini büyük ölçüde bu rekabet ekseninde gerçekleştirmiştir (Henshall, 2014, s. 136).

Askerî açıdan 1895'te Birinci Çin-Japon Savaşı ve 1905 Rus-Japon Savaşı'nda Japonya'nın üstün gelmesi, Japonya'da militarizmi ve milliyetçiliği güçlendirmiştir (Akçadağ, 2010, s. 5). Bu dönemde Japonya Okinawa, Tayvan ve Kore'yi kolonileştirmiştir (Büyükbaş, 2005, s. 337). Japon militarizmini güçlendiren bir diğer unsur da 1930'lu yıllarda yaşanan ekonomik krizdir. Japonya ekonomik krizi aşmak amacıyla Mançurya ve Çin'i işgal etme planları yapmış ve ilk olarak Mançurya'ya sonrasında da Çin'e saldırmıştır. Bu dönemde “Asya Asyalılarıdır” anlayışına uygun olarak hareket eden Japonya, Asya bölgesini denetimi altına almaya ve Batılı devletleri bölgeden uzaklaştırmaya soyunan bir dış politika rolü

oynamaya çalışmıştır. Bu dönemde Asya'nın kurtarıcısı, koruyucu güç, Komünizmin Asya'ya girmesini önleyici güç gibi dış politika rolleri inşa etmeye çalışan Japonya, 1938 yılında “Doğu Asya Yeni Düzeni” başlığıyla ABD'ye bir nota göndermiştir. Japon Monroe Doktrini olarak da ifade edilen bu nota ile Japonlar, Asya'da Japonya liderliğinde bir yeni düzen kurulması noktasında kararlı olduklarını ve ABD'nin bölgede Japonya aleyhine girişimlerde bulunmasının önüne geçeceklerini ifade eden bir duruş ortaya koymuştur (Büyükbaş, 2005, s. 336-347).

Japonya, 1941 yılında Çin'i destekleyen Amerika Birleşik Devletleri'nin Pearl Harbor Limanı'na saldırmıştır. ABD'nin İkinci Dünya Savaşı'na dâhil olmasıyla birlikte Pasifik'te ABD ve Japonya arasında üstünlük mücadelesi başlamıştır (Akçadağ, 2010, s. 5-6). ABD, 6 Ağustos 1945 tarihinde Hiroşima'ya ve 9 Ağustos 1945 tarihinde Nagazaki'ye birer atom bombası atarak Japonya'yı mağlup etmiştir (Armaoğlu, 2007, s. 406). Hızlı ve dinamik bir şekilde modernleşen Japonya, Çin ve Rusya gibi güçleri dahi mağlup edebilecek bir kapasiteye ulaşmışsa da Japonların bu kontrolsüz işgalcilik ve yayılmacılık mantığı Çin ile sonuçsuz kalan bir savaşa girdiğinde ve özellikle İkinci Dünya Savaşı'nda ABD tarafından mağlup edildiğinde son bulmuştur (Kızıl, 2023, s. 91).

Milattan önce 660 yılında İmparator Jimnu ile birlikte Japonya'nın ortaya çıktığı dönemden beri İkinci Dünya Savaşı'na kadar işgale uğramaması Japon entelektüellerinin gururla altını çizdikleri bir husustur. Amerikan işgali sonrasında da her ne kadar imparator egemenlik yetkisini kaybetse de Japonlar için birliğin sembolü olarak hanedanlık varlığını sürdürmüştür (Büyükbaş, 2005, s. 329).

İkinci Dünya Savaşı'nın akabinde ABD işgaline uğrayan Japonya'da, ABD eliyle Batı modeli demokratik kurumlar ve anayasa oluşturulmuştur ve 1951 yılında işgal altındaki devlet statüsüne son verilmiştir. Bu dönemde Japonya, Uzakdoğu'da Komünist genişlemenin durdurulması için ABD açısından önemli bir müttefik haline gelmiştir (Sander, 2013, s. 364). ABD, Japonya'yı işgal altında tuttuğu süre boyunca ülkedeki militarizmden ve feodalizmden kalan izleri tamamen silmeye çalışmıştır (Pempel, 1992, s. 7). Bu durumun sebebi ABD'nin dikte ettiği reformları Japonların kendilerinin yapmasını sağlamaktır. Böylece işgal sona erdiğinde elitlerin yeniden dönüp eski düzeni tesis etme olanağının kalmaması sağlanacaktı. Japonya Anayasası, 1947 yılında yapıldı ve 9. Madde, Japonya'nın hiçbir savaşa girmeyeceğini, dolayısıyla silahlı kuvvetlere sahip olmayacağını ilan etmişti (Best, Hanhimaki, Maiolo ve Schulze, 2008, s. 336). Savaştan Feragat başlığı altındaki 9. Madde şu şekildedir: “*Adalet ve düzen temelinde bir uluslararası barışa içtenlikle bağlı olan Japon halkı, savaşın ulusun egemen bir hakkı olarak kullanılmasını ve uluslararası anlaşmazlıkların çözümünde tehdit veya güç kullanımını sonsuza dek reddeder. Önceki paragrafta belirtilen amacı gerçekleştirmek için kara, deniz ve hava kuvvetleri ile diğer*

savaş potansiyelleri asla bulundurulmayacaktır. Devletin savaşma hakkı tanınmayacaktır.” (Japonya Anayasası, Md.9).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşturulan Japon Anayasası'nın 9. Maddesine göre Japonya'nın askeri güç bulundurması sınırlandırılmış ve polis teşkilatı dışında silahsızlandırılmıştır. Böylece Japonya'nın güvenliği Amerika Birleşik Devletleri tarafından sağlanmaya çalışılmıştır. 1951 yılında ABD-Japonya Güvenlik Antlaşması ile Japonya'ya yönelik olası bir saldırı durumunda ABD'nin Japonya'ya savunma taahhüdü sağlanmıştır (Goldsteine ve Pevehouse, 2013, s. 71-72). 8 Eylül 1951 yılında imzalanan ve 28 Nisan 1952'de yürürlüğe giren anlaşmanın birinci maddesi şu şekildedir: *“Japonya, Barış Antlaşması ve bu Antlaşmanın yürürlüğe girmesiyle birlikte, Amerika Birleşik Devletleri'nin Japonya'da ve çevresinde kara, hava ve deniz kuvvetlerini konuşlandırma hakkını tanır ve Amerika Birleşik Devletleri bu hakkı kabul eder. Bu kuvvetler, Uzak Doğu'da uluslararası barış ve güvenliğin korunmasına ve Japonya'nın dışarıdan gelen silahlı saldırılara karşı güvenliğinin sağlanmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca, Japon Hükümeti'nin açık talebi üzerine, dış bir güç ya da güçlerin kışkırtması veya müdahalesi sonucunda Japonya'da meydana gelen geniş çaplı iç isyan ve kargaşaların bastırılmasına yardımcı olmak için kullanılabilir.*” (Yale Law School The Avalon Project, Security Treaty Between the United States and Japan).

Amerikan nükleer şemsiyesinin altında kendini güvende hissederek Japonya, korunmuş bir piyasa içerisinde kolaylıkla mal üretip ihraç ederek döviz girdisi sağlamış ve ekonomik altyapısını sağlamlaştırmıştır (İşyar, 2013, s. 188). Soğuk Savaş döneminden günümüze kadar süregelen süreçte, ABD-Japonya ittifakı, Asya-Pasifik bölgesinde stratejik bir eksen ve güç merkezi olarak önemini korumuştur. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından askeri alanda sınırlamaya tabi tutulan Japonya, uzun bir dönem boyunca ABD'nin sunduğu güvenlik garantilerinden yararlanmışır. Soğuk Savaş yıllarında Japonya, Yoshida Doktrini olarak anılan bir dış politika perspektifine sahiptir. Bu bağlamda, Japon dış politikasında Soğuk Savaş yıllarına damgasını vuran Yoshida Doktrini, Amerikan desteğini güvence altına almayı temel bir stratejik öncelik olarak benimsemiştir. Bu doktrine göre güvenliğinin ABD tarafından sağlanmasıyla dış politikasını barışçıl esaslar üzerine kurgulayan Japonya, ekonomik amaçlarına ulaşmak için deniz aşırı ticaret hacmini genişletmeye odaklanmıştır. Bu politika, Japonya'nın ekonomik kalkınma hedeflerini askeri harcamaların önüne koymasına ve bölgesel güvenliği büyük ölçüde ABD'nin askeri gücüne dayandırmasına olanak sağlamıştır (Edström, 2011, s. 10-11; Akçadağ, 2010, s. 7-8).

1951 yılında kurulan Japon-Amerikan ittifakı, başlangıçta eşit olmayan bir ortaklık olarak şekillenmiş, ancak 1960'ta Japon tarafının beklentilerini daha fazla tatmin edecek şekilde revize edilmiştir. (Lazarowitz, 2001, s. 47). 19 Ocak 1960'ta Washington, D.C.'de imzalanan Karşılıklı İşbirliği ve Güvenlik

Anlaşması, Yoshida'nın talimatları doğrultusunda 1950 sonbaharında Nishimura Kumao tarafından hazırlanan taslak anlaşmanın ana unsurlarını içermekte ve 1947 Ashida Memorandumu'nun temel fikirlerini hayata geçirmektedir. Anlaşmanın giriş kısmı ile I, V ve VII. maddelerinde güvenlik düzenlemeleri Birleşmiş Milletler Şartı çerçevesinde ele alınırken, II ve IV. maddeler iş birliği ve karşılıklı yardımı düzenlemektedir. IV. maddede taraflar, anlaşmanın uygulanmasını görüşmek üzere zaman zaman ve özellikle Japonya'nın güvenliğinin veya Uzak Doğu'daki uluslararası barış ve güvenliğin tehdit altında olduğu durumlarda istişare yapmayı kabul etmektedir. V. madde ise, taraflardan birine Japonya yönetimi altındaki topraklarda yapılacak silahlı bir saldırının her iki tarafın barış ve güvenliğini tehlikeye atacağına işaret etmekte ve tarafların, anayasal hükümlerine uygun şekilde ortak tehlikeyi bertaraf etmek için harekete geçeceğini taahhüt etmektedir (Weinstein, 1971, s. 87).

Japonya, Soğuk Savaş boyunca savunma politikalarını ABD ile güvenlik ittifakı temelinde düzenlemiş ve uluslararası anlaşmazlıklarda askerî roller üstlenmemiştir. Soğuk Savaş sonrası süreçte uluslararası sistemin yapısı dönüşürken Japonya düşük profilli dış politika anlayışını dönüştürmeyi hedeflemektedir. Böylece uluslararası barışa proaktif katkı sağlayan sorumlu bir ülke imajına sahip olmak isteyen Japonlar, barışı koruma operasyonlarında ağırlıklı olarak sivil görevler üstlenerek görünür olmaya çalışmaktadır. Japonya 1992 yılından itibaren çok sayıda ülkede insani yardımlar, seçim izleme komiteleri ve kalkınma yardımları aracılığıyla ülke imajına katkı sağlamaya çalışmıştır (Akçadağ Alagöz, 2018, s.20; Ovalı, 2006, s. 28). Elbette Soğuk Savaş sonrası süreçte ABD'nin Japonya'ya güvenlik konularına odaklanması ve savunma yatırımlarını artırması konusundaki baskıları önemli bir yere sahiptir. ABD, Japonya'nın daha büyük askeri ve stratejik roller üstlenmesini arzulamaktadır. Kamuoyu ise bu söz konusu askeri rolü isteyenler ve istemeyenler olarak iki kutba ayrılmıştır. Anayasal engeller olsa da bu dönemden itibaren savunmaya 30-40 milyar dolar pay ayrılmaya başlanmıştır (İşyar, 2013, s. 191).

Militarist ve milliyetçi bir Japonya, İkinci Dünya Savaşı'nda aldığı yenilgi sonrasında sınırlandırılmış ve Soğuk Savaş boyunca barışçıl ve anti-militarist bir tutum almış ya da almaya psikolojik olarak zorlanmıştır. Soğuk Savaş sonrasında yumuşak güç politikasına önem veren Japonlar; ekonomik açıdan dev, siyasi cüce olmanın ötesine geçmek istemektedir. Bu sebeple uluslararası politikada görünür olmayı arzulayan Japonya, insani güvenlik taraftarı ve pasifist bir ülke olarak kendini konumlandırmaktadır. Ancak militarizmin kalıntıları Japonya'yı anayasa değişikliği tartışmaları içinde tutmaktadır. Roskin (2016, s. 200), Japon dış gözlemcilerin Japonlar hakkında Japonya'nın militarist dönemdeki savaşlarla ilgili suçluluk duygusu değil utanç duyduğunu aktarmaktadır. Japonların çoğu savaş döneminde Japonya'nın çok fazla kötülük yaptığına inanmamaktadır. Alman siyasi kültürü ve Japon siyasi kültürü benzer özelliklere sahiptir. Her ikisi de, güçlü feodal hiyerarşiler tarihine sahip olduklarından itaate önem verirler. Her ikisi de

geleneksel yöneliş sembollerini manipüle etmeyi bilen diktatörlerin elinde savaşa seve seve koşmuştur. Her ikisi de İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra mecbur edilmeye kadar demokrasiden hoşlanmamıştır (Roskin, 2016, s. 198-205).

1990'lardan itibaren Çin, kendi toprak taleplerini Güney ve Doğu Çin Denizlerine uzanacak bir biçimde belirlediğinde ve Kuzey Kore deneme amaçlı nükleer füzelerini Japonya üzerinden fırlattığında Japonya'nın ABD himayesinde ilelebet kalıp kalmayacağı sorusu gündeme gelmiştir (Roskin, 2016, s. 216-217). Buna ek olarak ABD de Japonya'nın Soğuk Savaş sonrası dönemde uluslararası güvenliğin sağlanması noktasında daha aktif rol oynamasını istemektedir. Japonya açısından insan güvenliği odaklı bir dış politika ile barış operasyonlarına katkıda bulunmak bu talebi karşılamanın bir yolu olarak görülmektedir (Tanke, 2021, s. 422).

Ulusal güvenliğini ve çıkarlarını sağlamak isteyen Japonya; tek yanlı, militarist ve saldırgan bir ülke imajına sahip olmaktan özenle kaçınmakta ve uluslararası toplumla birlikte hareket etmeye özen göstermektedir. Bir Japon atasözünde "öne çıkana çivi batır" sözü Japonların siyasi kültüründeki kolektif bir şekilde hareket etmeyi vurgulamaktadır (Roskin, 2016, s. 201). Toplumların coğrafi özellikleri ve iklim koşulları siyasal kültürlerinin şekillenmesine etki eden faktörler arasındadır. Japonya'nın sahip olduğu coğrafyada da genel olarak sulu pirinç tarımının yaygınlığı ve nüfusun kalabalık olması iş birliğini geliştiren faktörlerden biri olmuş bu nedenle bireyden ziyade grup halinde olmak birinci sosyal birim haline gelmiştir. Bu nedenle günümüzde bile Japonlar aşırı bireycilikten kaçınmakta ve kolektif davranışa önem vermektedir (Roskin, 2016, s. 201-205). Bu bağlamda dış politikasında küresel sorunların çözümüne katkıda bulunan barışçıl bir devlet imajı oluşturmak ve bunu yaparken de ulusal çıkarlarını takip edecek politikalar belirlemek Japonlar tarafından daha makul bir politika olarak görülmektedir.

Şinzo Abe'nin ikinci başbakanlık dönemi, Japonya'nın güvenlik politikalarında kayda değer bir dönüşümün yaşandığı bir süreç olarak öne çıkmıştır. Bu dönüşüm, Japonya'nın geleneksel olarak Yoshida Doktrini çerçevesinde benimsediği ve ülke sınırları dışında kuvvet kullanımını reddeden pasif yaklaşımı terk ederek, uluslararası barışa daha proaktif bir katkı sunmayı hedefleyen yeni bir stratejik vizyonu ifade etmektedir. 2013 yılında kabul edilen Ulusal Güvenlik Stratejisi, değişen küresel ve bölgesel tehditler ışığında Japonya'nın uluslararası barış ve istikrarı sağlama konusundaki rolünü daha aktif hale getirmeyi öncelikli bir hedef olarak belirlemiştir. Bu strateji belgesinde, Kuzey Kore'nin askeri faaliyetleri ve Çin'in artan etkisi gibi Asya-Pasifik bölgesindeki güvenlik sorunlarına vurgu yapılmış; Japonya'nın ulusal savunma kapasitesini geliştirme, ABD ile olan ittifakını güçlendirme ve küresel iş birliğini artırma gibi temel hedefler ortaya konulmuştur (Nakanishi, 2013).

Abe'nin liderliği, yalnızca bu politikaların yasal ve kurumsal altyapısını oluşturmakla kalmamış; aynı zamanda, savunma bütçesinin artırılması ve kolektif savunma hakkının sınırlı bir şekilde uygulanabilmesini sağlayan anayasal yorum değişiklikleri gibi önemli ve tartışmalı reformlarla bu dönüşüm sürecini hızlandırmıştır. 2015 yılında Japonya ile ABD arasında savunma iş birliği yönergelerinin güncellenmesi, Japonya'nın güvenlik politikasındaki bu dönüşümün önemli bir kilometre taşı olmuştur. Güncellenen bu yönergeler, iki ülke arasındaki iş birliğini yalnızca Japonya'nın savunmasıyla sınırlı tutmaktan çıkararak, bölgesel ve küresel ölçekte daha kapsamlı bir ortaklık tesis etmeyi amaçlamıştır. Bu gelişmeler, Çin'in artan askeri gücüne karşı bir denge sağlamak amacıyla Japonya'nın, ABD'nin Asya-Pasifik bölgesindeki stratejik varlığı için önemli bir dayanak noktası olma rolünü pekiştirmiştir. Ayrıca, bu reformlar Japonya'nın "gri bölge" olarak adlandırılan ve savaş boyutuna ulaşmayan ancak egemenlik ve ekonomik çıkarlarla ilgili çatışmaları içeren durumlarla başa çıkma kapasitesini de artırmıştır. Bununla birlikte, bu dönüşüm süreci, Japonya'nın barışçıl anayasal ilkeleriyle tarihsel bağlarını ve halk arasında kolektif savunma politikasına yönelik var olan şüpheleri dengeleme çabalarını da beraberinde getirmiştir (Nakanishi, 2013).

Japonya'nın ana hedeflerinden biri de Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nde daimî üye olmaktır (Rozman, Togo ve Ferguson, 2007, s. 4; Neary, 2003, s. 273). Japonya'nın Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nde (BMGK) daimî üyelik elde etme arzusu, dış politikasının özellikle Birleşmiş Milletler topluluğu bağlamında öne çıkan ve iyi bilinen bir yönüdür. Bu hedef, Japonya'nın uluslararası topluma yaptığı önemli katkılara dayanmaktadır. Bu katkılar arasında uluslararası kuruluşlara, özellikle Birleşmiş Milletler'e sağladığı büyük mali destek ve BM barışı koruma operasyonlarındaki aktif rolü yer almaktadır. Birleşmiş Milletler'in en büyük finansörlerinden biri olan Japonya, genellikle kilit bir aktör ve Güvenlik Konseyi'nde gelecekteki olası bir daimî üyelik için güçlü bir aday olarak görülmektedir. Japonya, Almanya, Brezilya ve Hindistan ile birlikte G4 girişiminin bir üyesidir. Bu girişim, Güvenlik Konseyi'nin genişletilmesi ve bu ülkelerin daimî üyeler arasında yer alması yönünde çalışmalar yürütmektedir. Ancak bu çabalara rağmen, Birleşmiş Milletler, Japonya'nın genel dış politikası içinde sınırlı bir yer tutmaktadır. Bu durum, kısmen Japonya'nın Amerika Birleşik Devletleri ile olan güçlü ikili ilişkileri ve ulusal güvenliğini sağlama konusunda ABD desteğine olan bağımlılığıyla ilişkilidir (Katsuno, 2012, s. 2-3).

Japonya'nın Güvenlik Konseyi daimî üyeliği hedefindeki diplomatik girişimlerinin 1970'li yıllara kadar uzandığı görülmektedir. Bu çabalar, özellikle Japonya'nın ekonomik patlama yaşadığı ve kendine güvenin arttığı 1980'li yıllarda yoğunlaşmıştır. Bu dönemde, üst düzey Japon diplomatlar, ülkenin Güvenlik Konseyi'ne daimî üye olarak katılmasının sadece bir zaman meselesi olduğuna dair görüşler dile getirmiştir. Daha yakın zamanlarda, 21 Eylül 2004 tarihinde dönemin Başbakanı Junichiro Koizumi, BM Genel Kurulu'nda yaptığı konuşmada, Japonya'nın BM Güvenlik Konseyi daimî üyeliği konusundaki istekliliğini

açık bir şekilde ifade etmiştir. Koizumi, Japonya'nın uluslararası barış ve güvenliğe yaptığı katkıların bu üyelik için güçlü bir temel oluşturduğunu savunmuştur. Japonya'nın yer aldığı G4 girişimi, Güvenlik Konseyi'ne dört yeni daimî üyenin eklenmesini önermiştir. Ancak, yoğun diplomatik çabalara rağmen bu girişim somut bir sonuç vermemiştir. Zaman içinde yapılan değişikliklerle ortaya konan diğer öneriler de başarısız olmuştur. Daimî üyelik yolunda karşılaşılan engeller, İkinci Dünya Savaşı sonrası kurulan mevcut uluslararası siyasi yapılar nedeniyle daha da karmaşık hale gelmiştir. Ayrıca, Güvenlik Konseyi'nin mevcut daimî üyelerinden özellikle Çin, Japonya'nın üyeliğine karşı olduğunu açıkça ifade etmiştir. Birçok ülke kamuoyu önünde Japonya'nın adaylığını desteklediğini belirtse de bu desteğin gerçek niyetleri yansıtmadığı görülmektedir. Bu durum, Japonya'nın daha kapsamlı ve stratejik bir BM politikası benimsemesinin önemini ortaya koymaktadır. Bu politika, diğer üye devletlerin endişelerini ele alarak daha geniş bir uluslararası destek oluşturmayı hedeflemelidir (Katsuno, 2012, s. 2-4). Japonya insan güvenliği odaklı dış politika girişimlerinde bulunan Japonya, normatif girişimlerde bulunan ve kalkınmaya yönelik finansal yardımlar sağlayan ülkelerin başında gelmektedir.

İNSAN GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE JAPON DIŞ POLİTİKASI'NDA KAVRAMIN BENİMSENMESİ

Soğuk Savaş atmosferinde devletlerin birincil amacı ulusal güvenliklerini garanti altına almaktır. Bu sebeple öncelikle askeri tehditler ön planda tutulmuştur. Güvenlik çalışmaları bir alt disiplin olarak İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıktığında akademik çalışmalarda realist kaygıların hâkim olduğu görülmektedir. 1970'li yıllarda ekonomik ve çevresel konuların önem kazanmasıyla devlet merkezli güvenlik anlayışına meydan okunmaya başlanmışsa da Soğuk Savaş atmosferinde bu meydan okuma devlet merkezli anlatının gölgesinde kalmıştır. Soğuk Savaş sonrası dönemde ekonomi, siyasi baskılar, etnik ve dini çatışmalar, bölgesel krizler, çevre sorunları, terörizmin küreselleşmesi, salgınlar, finansal dolandırıcılık gibi pek çok sorun daha görünür hale gelmeye başlamıştır. Bu sorunların devletlerarası sorunlardan ziyade devletler-altı ve devletler-ötesi sorunlar olması güvenlik çalışmalarının genişlemesi için bir fırsat yaratmıştır. Böylece devleti değil bireyi temel referans nesnesi olarak ele alan insan güvenliği yaklaşımı güçlenmeye başlamıştır (Marchesin, 2003, s. 421-423; Buzan, Wæver ve Wilde, 1998, s. 2; Booth, 2003, s. 59; Dollah vd., 2023, s. 152-153; Bosold ve Werthes, 2005, s. 84).

Geleneksel güvenlik yaklaşımına alternatif olarak gelişen eleştirel güvenlik çalışmalarının güvenlik kavramının genişlemesine ve derinleşmesine yol açtığı söylenebilir. Genişleme tehditlerin kaynağının diğer devletlere ek olarak devlet-altı ve devlet-ötesi aktör ve sorunların çeşitlenmesi anlamını taşıırken, derinleşme ise güvenliğin referans nesnesinin dönüşümüne işaret etmektedir (Krause ve Williams, 1996, s. 230). Bu

genişleme ve derinleşme sürecinde ortaya çıkan kavram ve yaklaşımlardan biri olan İnsan Güvenliği (Human Security) ilk olarak 1994 tarihli Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Raporu'nda gündeme gelmiştir. Bireyin önemli tehditler karşısında korunması gerektiğine atıf yapan rapora göre insan güvenliğinin; kişisel, ekonomik, siyasal, toplumsal, sağlık, gıda, çevresel olmak üzere 7 bileşeni bulunmaktadır. İnsan güvenliği bu yedi temel sütunda ortaya çıkan tehditler karşısında bireyin ve birey gruplarının korunmasını içeren bir yaklaşımdır (Alkire, 2003, s. 2-5; Tigerstrom, 2007, s. 182; UNDP, 1994, s. 22-23; Dollah vd., 2023, s. 154-155; Bosold ve Werthes, 2005, s. 85-87; Tanke, 2021, s. 424-425).

İnsan güvenliği yaklaşımı çerçevesinde iki ana ekol ortaya çıkmıştır. Birinci ekole göre insan güvenliği, bireyi doğrudan şiddet türlerine karşı korumayı ifade eden bir yaklaşımdır. İkinci ekole göre ise yalnızca doğrudan şiddet türlerine karşı değil yapısal şiddet ve kaygılar karşısında da insanların güvende olması gerekmektedir. Dolayısıyla dar ekol ve geniş ekol olarak ifade edilen bu ayrıma göre insan güvenliği kavramı korkulardan kurtulma (freedom from fear) ve ihtiyaçlardan kurtulma (freedom from wants) şeklinde iki kategoride incelenmektedir (Kerr, 2017, s. 106; Bosold ve Werthes, 2005, s. 87). İnsan güvenliği kavramını benimseyen devletler, bu iki ekolden birini tercih ederek insan güvenliği çalışmalarını bu çerçevede şekillendirmektedir. Bu bağlamda bazı ülkeler teritoryal sınırlara odaklı güvenlik anlayışını daha az önemseyerek ulus ötesi kaygıları ve tehditleri dikkate alan bir anlayışa önem atfetmişlerdir. Böylece söz konusu devletler dış politikalarına ve güvenlik politikalarına birtakım normatif değerleri eklemleyebilmektedir. İnsan güvenliği merkezli dış politika anlayışı da bu kapsamda değerlendirilebilir (Özşahin, 2015, s. 73). Örneğin Kanada, Japonya ve Norveç dış politika programlarında insan merkezli güvenlik yaklaşımını benimseyen ülkeler arasındadır (Karabulut, 2015, s. 142). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 1994 yılında insan güvenliği kavramını ortaya atmasından sonra Japonya, bu kavramı dış politika ilkelerinden biri haline getirme konusunda kararlı ülkelere biridir (Dollah vd., 2023, s. 153).

İnsan güvenliği kavramı, orta büyüklükte güç olan devletlerin benimsediği ve politikalarında ön plana çıkardığı bir kavramdır. Bu bağlamda Kanada, insan güvenliği kavramını daha dar bir anlamda korkulardan ari olma (freedom from fear) ekseninde ele almıştır. Japonya ise insan güvenliği kavramını daha geniş bir perspektifle tanımlayarak ihtiyaçlardan ari olma (freedom from wants) yönünü de içerecek bir şekilde ele almaktadır (Torun, 2017, s. 227). Japonya'nın bakış açısına göre insani güvenlik sadece savaşlardaki saldırı tehdidine karşı insanların güvenliği değil, buna ek olarak insanların temel ihtiyaçlarını da kapsamaktadır. Japon hükümeti Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Programı'nın insani güvenlik tanımına daha kapsamlı bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır çünkü insani güvenliğin çatışmanın olmadığı durumlarda bile korunması gerektiğine inanmaktadır. Dolayısıyla Japonya açısından insan güvenliği kavramı, çevresel bozulma, insan

hakları ihlali, sınır aşan organize suçlar, yasadışı uyuşturucu, mülteciler, yoksulluk, anti-personel kara mayınları ve bulaşıcı hastalıklar gibi insanın hayatta kalmasını, günlük yaşamını ve insan onurunu tehdit eden tüm önlemleri kapsamlı bir şekilde içermektedir. Sonuç olarak Japonya'nın insan güvenliği yaklaşımı barış zamanında insan yaşamının güvenliğini göz ardı ederek yalnızca silahların kontrolü konularına odaklanan Norveç ve Kanada gibi Batılı ülkelerin insan güvenliği yaklaşımından farklı bir yerde durmaktadır (Bosold ve Werthes, 2005, s. 94-95; Dollah vd., 2023, s. 156-157; Tanke, 2021, s. 421).

Japonya, Soğuk Savaş sonlarında ekonomik bir güç haline geldikçe, ekonomik konumuyla orantılı olacak daha kalıcı bir uluslararası rol arayışına girmiştir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler'in 1994 raporunun yayınlanmasından bir yıl sonra, dönemin Japonya Başbakanı Tomiichi Murayama (1994-1996) Japonya'nın insan güvenliği odaklı yaklaşımını onaylayan ve sunan ilk kişi olmuştur (Tanke, 2021, s. 425; Dollah vd., 2023, s. 157; Bosold ve Werthes, 2005, s. 93). Murayama, göreve başladığı ilk andan itibaren "halkı gözeten bir hükümet" fikrini savunarak dikkat çekmiştir. Bu yaklaşımın insan güvenliği kavramıyla önemli ölçüde paralellik göstermesi de kayda değerdir. Ancak, bu söylem sadece ülke içindeki meselelere yönelik bir mesaj taşııyordu. Murayama, "*Halkın refahını sağlama çabası, çevreyi koruma, insan haklarını savunma, mülteci sorunlarıyla ilgilenme, nüfus meseleleri ve uyuşturucuyla mücadele gibi küresel ölçekli sorunlarla başa çıkmayı da içeriyor*" diyerek konunun uluslararası boyutuna da işaret etmiştir. Bununla birlikte, Japonya'nın bu küresel zorlukların çözümünde etkin bir rol üstleneceğini açıkça ifade etmiştir (Adachi, 2023, s. 199-200).

Murayama'nın insan güvenliği yaklaşımını destekleyen konuşması onu bu fikri destekleyen ilk başbakan olarak öne çıkarsa da Murayama'nın liderliğinde Japonya'nın dış yardım politikasında herhangi bir değişiklik başlatılmamıştır. İnsan güvenliği odaklı yaklaşım doğrultusunda Japon dış yardımının uygulanması ilk olarak Başbakan Keizo Obuchi (1998-2000) tarafından yürütülmüştür (Dollah vd., 2023, s. 157).

12 Aralık 1998 tarihinde Başbakan Keizo Obuchi, yeni ortaya çıkan tehditlere değinmiş ve bireylerin bu tehditlerden korunmasının gerekliliğini vurgulamıştır. Böylece Japonya'nın temel yönelimlerinden biri haline gelecek olan insani güvenlik odaklı dış politika konseptinin temeli oluşmuştur. Japonya'da çok sayıda parti tarafından da benimsenen bu yeni güvenlik gündemi Japonya'nın uluslararası alandaki girişimlerde daha aktif bir şekilde yer almasına imkân sağlamaktadır. Gerek devlet destekli fonlar gerekse sivil toplum örgütleri yoluyla Japonya kalkınma konuları başta olmak üzere çok sayıda insani güvenlik odaklı girişimde bulunmaktadır (Ovalı, 2006, s. 27; Bosold ve Werthes, 2005, s. 94; Tanke, 2021, s. 425). Sonuç olarak

Japonya, 1999 yılında yayınladığı “Diplomatik Mavi Kitap” ile insan güvenliğini dış politikasının bir ayağı olarak resmen tanıtmıştır (MOFA, 1999).

Obuchi'nin insan güvenliği kavramını Japon diplomasisinin temel unsurlarından biri haline getirmesi hem kişisel vizyonu hem de Japonya'nın uluslararası arenadaki rolünü genişletme hedefiyle doğrudan ilişkilidir. İnsan güvenliği, geleneksel güvenlik anlayışının ötesine geçerek bireylerin refahını ve yaşam kalitesini merkeze alan bir yaklaşımı temsil ediyordu. Obuchi'nin bu kavrama yönelik derin bir farkındalığı olduğu ve bu anlayışı Singapur'daki 1998 konuşmasında kamuoyuna ilk kez yansıttığı bilinmektedir. Bu konuşma, Tokai Üniversitesi'nde görev yapan ve insan güvenliği üzerine çalışan Keizo Takemi'nin etkileriyle şekillenmişti. Takemi'nin, Japonya'nın dış politikasını belirlemede aktif bir rol üstlenmesi ve bu kavramı birleştirici bir çerçeve olarak görmesi, Obuchi'nin bu yöndeki adımlarını güçlendirdi. Aynı dönemde, Dışişleri Bakanlığı Uluslararası İşbirliği Bürosu Direktörü Hideaki Ueda da insan hakları, mülteciler, uluslararası organize suçlar ve iklim değişikliği gibi farklı sorunlarla başa çıkmak için insan güvenliği kavramını bütüncül bir politika aracı olarak değerlendirdi. Bu çerçevede, Obuchi liderliğinde Japon diplomasisi, insan güvenliği yaklaşımını küresel sorunlara çözüm üretmek için kullanmaya başladı. Başbakanlık döneminde Hanoi konuşmasıyla bu yaklaşımı daha belirgin hale getiren Obuchi, Japonya'nın uluslararası alandaki liderliğini pekiştirmek, diplomasisinin kapsamını genişletmek ve küresel sorunlarda etkin bir aktör haline gelmesini sağlamak için bu kavramı bir araç olarak benimsedi. Bu adım, sadece Obuchi'nin vizyonunu yansıtmakla kalmadı, aynı zamanda Japonya'nın yumuşak güç stratejisini de güçlendirerek ülkenin uluslararası ilişkilerdeki etkisini artırdı (Adachi, 2023, s. 205).

İnsan güvenliği kavramı Japon halkı tarafından kabul görmüştür ve Japonya'daki siyasi ortamdaki değişikliklerden bağımsız olarak, bu kavram Japonya'nın dış politikasının tanımlanmasında temel bir değer olmaya devam etmektedir. Japonya'da sivil toplum kuruluşları, insan güvenliği kavramını benimseyerek bu alanda çeşitli faaliyetler gerçekleştirmiş ve özellikle kriz yönetimi, insani yardım ve kalkınma projelerinde etkin bir rol üstlenmiştir. Japon kamuoyunun STK'lara yönelik algısı, 1995 Kobe Depremi gibi büyük ölçekli felaketlerin ardından olumlu yönde değişmiş ve gönüllü katılım artmıştır. Bu gelişme, Japon halkının insani güvenlik bağlamında STK'ların önemini daha geniş bir şekilde kavramasına ve desteklemesine yol açmıştır. Bununla birlikte, STK'lar, insan güvenliği projelerinde hükümetle iş birliği yaparak hem ulusal hem de uluslararası düzeyde faaliyetlerini genişletmiştir. Örneğin, Japan Platform gibi mekanizmalar, STK'ların kriz bölgelerinde daha etkili insani yardım sağlamalarını kolaylaştırmıştır. Ancak, Japonya'daki bürokratik yapı, STK'ların bağımsızlığını sınırlamış ve onları devletin insan güvenliği projelerine entegre bir yapıya dönüştürmüştür. Bu durum, STK'ların kamuoyunda artan önemine rağmen, bağımsız karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilmiştir. Buna rağmen Japon STK'ları, halk desteği ve kamuoyunun artan

bilinciyle, insan güvenliğinin korunması ve güçlendirilmesi adına aktif bir şekilde çalışmaya devam etmektedir (Hynek, 2012, s. 128-130).

Japonya, dünyada insan güvenliği ile ilgili konularla ilgilenmek üzere özel bir büyükelçi atayan ilk ülke olmuştur. Japonya'nın eğitim sisteminde insan güvenliği, yüksek öğrenim kurumlarında bir ders olarak okutulmakta ve bu program için öğrencilere burs verilmektedir. Bu eğitim girişiminin genişletilmesi, Eylül 2011'de 12 üniversitenin üye olduğu Japonya İnsan Güvenliği Çalışmaları Akademik Topluluğu olarak bilinen akademik bir konsorsiyumun kurulmasıyla sonuçlanmıştır. Burada insan güvenliği geniş anlamda yoksulluk, bulaşıcı hastalıklar, çatışma, terörizm, suç, çevresel kaygılar, mülteciler ve insan hakları ihlalleri gibi birçoğu bireylerin yaşamlarına ve onurlarına yönelik tehditlere odaklanan sorunların çözümüne yönelik küresel bir girişim olarak tanımlanmaktadır (Dollah vd., 2023, s. 157). Japonya'nın insani güvenlik politikasının yapı taşlarını, çeşitli insani krizlerde üstlendiği görevler ve kalkınma odaklı girişimler oluşturmuştur. Örneğin, Resmi Kalkınma Yardımları (ODA) aracılığıyla kalkınma projelerine destek verilmesi, barışın inşası ve korunmasına yönelik faaliyetler, SARS salgını gibi küresel sağlık krizlerinde sergilenen etkin müdahaleler ve 2004 Tsunami felaketi sırasında yürütülen insani yardım misyonları, Japonya'nın insan güvenliği diplomasi modelinin somut örnekleri olarak öne çıkmaktadır. Tüm bu çabalar, Japonya'nın insan güvenliği yaklaşımının sadece ulusal değil, küresel düzeyde de etkili bir rol üstlendiğini göstermektedir. Ayrıca Japonya, 1990'lı yıllardan günümüze kadar ABD'den sonra Birleşmiş Milletler'in kalkınma fonuna en çok yardım eden ülkedir (Tanke, 2021, s. 420).

JAPONYA'NIN İNSAN GÜVENLİĞİ ODAKLI DIŞ POLİTİKA TERCİHİNİN NEDENLERİ

İnsan güvenliği yaklaşımının bir dış politika programı olarak uygulanması konstrüktivist ve realist olmak üzere iki teorik zeminde açıklanabilir. Birincisi, uluslararası ilişkileri maddi olmayan kaynaklar ile açıklayan konstrüktivizmdir. Konstrüktivizm, kimliğin, normların ve kültürün dış politikayı nasıl biçimlendirdiğine eğilmektedir. Dolayısıyla kozmopolit ve kapsayıcı bir güvenlik yaklaşımının hangi değerler, normlar ve prensipler çerçevesinde belirlendiğini anlamak için önemli bir araçtır. İkincisi, güç ve çıkarlara vurgu yapan realizm de insani güvenlik söylemini güç ve çıkarlara hizmet edecek şekilde nasıl kullanıldığını anlamak için önemli bir bakış açısı sağlayabilir (Özşahin, 2015, s. 73-74). Japonya'nın insani güvenlik odaklı bir dış politika belirlemede konstrüktivist öğelerin mi yoksa realist kaygıların mı etkili olduğu sorusu önem arz etmektedir.

Büyük güçler, askeri ve ekonomik açıdan güçlü devletlerdir. Büyük güçlerin bölgesel değil küresel ilgi alanları bulunur. Ancak Japonya'nın güçlü bir ekonomiye ve ileri teknolojiye sahip olması büyük güç

olarak sınıflandırmak için yeterli değildir. Çünkü Japonya, askerî açıdan uluslararası politikada etkin role sahip bir devlet değildir (Heywood, 2016, s. 52).

Orta büyüklükte güçler, uluslararası politikadaki etkileri bakımından büyük güçlerden biraz daha düşük seviyededir (Goldsteine ve Pevehouse, 2013, s. 59). İnsan güvenliği odaklı dış politika genellikle orta büyüklükte güçlerin uygulamaya koyduğu bir politika aracıdır. Japonya da bu yaklaşımı geniş ekol perspektifinde dış politikasına eklemeyerek uluslararası alanda görünür olmaya çalışmaktadır (Torun, 2017, s. 227; Edström, 2003, s. 216).

Japonya; kalkınma yardımlarını, askeri kısıtları aşmanın ve bölgede ekonomik açıdan kilit bir aktör olmanın bir yolu olarak kullanmıştır. Geleneksel güvenlik alanındaki her türlü girişimini kısıtlayan anayasal sınırlamaları aşmak isteyen Japonya'nın insani güvenlik konusundaki istekliliğinin başka nedenleri de bulunmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere Japonya'nın birincil hedefi BM Güvenlik Konseyi'nde daimî bir üye olarak bulunmaktır (Rozman vd., 2007, s. 4; Goldsteine ve Pevehouse, 2013, s. 72; Neary, 2003, s. 282). İnsani güvenlik konusundaki istekliliğin bir diğer sebebi ise bölge ekonomisini istikrarlı hale getirmektir. Parasal bir kriz olarak başlayan ve finansal bir krize dönüşen 1997 Asya Krizi'nin bölgesel güvenliği tehdit eden sosyo-politik sonuçlarının Japonya için bir tehdit oluşturacağı düşüncesinden yola çıkarak Japonya, bölge ekonomisini istikrarlı bir hale getirmek istemektedir. Bu itibarla insani güvenliği bir araç olarak kullanmayı hedefleyen Japonya, bölgesinde istikrarı sağlayarak bölge için kritik bir rol oynama arzusuna sahiptir. Bu politik tercihin bir diğer nedeni de 2002 yılında Kuzey Kore'nin nükleer tehdidinin başlangıcından itibaren geleneksel güvenlik alanındaki girişimlerini artıran Japonya'nın, insani güvenlik misyonu ile bunu dengeleme düşüncesidir. Yani insani güvenlik Japonya'nın geleneksel güvenlik kaygılarının yerine geçmeden onu tamamlayıcı bir işleve sahiptir (Tadjbakhsh, 2005, s. 20). Ayrıca Japonya'nın insani güvenlik konusunda sağladığı fon, liderlik ve kalkınma ile ilgili programlar, bölgesel güvenlik kaygılarına çözüm getirmeye çalışırken militarist ve saldırgan kültürünün dirilmediğini kanıtlama çabasının aracıdır. Japon karar alıcıları sadece uluslararası alanı değil iç politikayı da ikna etme çabası içindedir. Çünkü Japonya'da kamuoyu; hükümetin askeri harcamaları, Japon sınırları ötesine askeri kuvvet gönderilmesi ve nükleer silah geliştirme gibi konularda önemli bir kısıtlayıcı siyasal unsurdur. Bu nedenle Japonya askeri harcamalarını artırırken bunu 1980'li yıllarda ticareti koruma amaçlı olarak denizlerde devriye ve 1990'lı yıllarda BM barış koruma operasyonlarına katılım kapsamında sürdürmüş yani silahlı kuvvetler ılımlı bir şekilde genişletilmiştir (Goldsteine ve Pevehouse, 2013, s. 154-156).

Soğuk Savaş sonrası dönemde Japonlar arasında anayasanın 9. maddesinde revizyon tartışmaları başlamıştır. Bu dönemde casus gemilerin izinsiz girişi, Kuzey Kore tarafından Teapodon Füzesi'nin fırlatılması, Japon vatandaşların kaçırılması ve çok sayıda Kuzey Kore provokasyonu güvenlik tehditleri

oluşturmaya başlamış ve Japonya'nın kendi ulusal güvenliğini kendisinin sağlamasına yönelik fikirler güç kazanmaya başlamıştır. Bu noktada çok sayıda dış gözlemciye göre Japonya'nın Soğuk Savaş sonrası dönemde aktif bir güvenlik rolü oynama konusunda askeri konular dâhil olmak üzere hevesi artmakta ve normal bir büyük güç olma hırslarının yansımaları görünmektedir (Soeya, 2005, s.103).

Soğuk Savaş sonrasında uluslararası alanda yaşanan değişimler, Japonya'nın askeri konularda yeniden güçlenme çalışmalarında bulunmasına neden olmuştur. Bu atılım genellikle normalizasyon kavramı ile tarif edilmektedir. Böylece dünyanın en güçlü ekonomilerinden biri olan Japonya, sivil gücün yanı sıra askeri gücünü artırma çalışmalarına başlamıştır. Japonya, Birinci Körfez Savaşı'na finansal destekte bulunmuş ancak askeri personel göndermemiştir. Bu durum birtakım tepkilere yol açınca 1992 yılında barışı koruma operasyonlarına katılmasını sağlayacak yasaları çıkarmış ve Kamboçya'daki BM operasyonuna 1800 askeri personel göndererek katkıda bulunmuştur. Ekonomik bir dev olarak uzun yıllar boyunca sivil gücüyle uluslararası alanda sivrilmiş Japonya, askeri gücünü artırma yolundaki girişimleriyle birlikte yumuşak gücüne ek olarak sert gücünü de ikame etmeye çalışmakta bu yönüyle uluslararası alanda akıllı güç kullanma yoluna gitmektedir (Akçadağ, 2010, s. 12-24; Soeya, 2005, s. 105).

Özşahin (2015, s. 150)'e göre Çin'in yükselişi karşısında Japonya'nın Soğuk Savaş'ın başından itibaren ABD ile devam eden müttefiklik ilişkisini Soğuk Savaş'ın sonrasında da sürdürme arzusu insani güvenlik kavramını benimsemesinde belirleyici bir etken olmuştur. Bununla birlikte Özşahin (2015, s. 151), Japonya'nın insani güvenlik odaklı bir dış politika tercih etmesinin yalnızca çıkarlarla açıklanamayacağını savunmaktadır. Özşahin, insani güvenlik odaklı dış politika tercihinin altında Japonya'nın uzun yıllar boyunca şekillenen anayasal pasifizminin yansımaları olduğunu düşünmektedir.

Realist bir bakış açısıyla Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politika tercihinin nedenleri 6 madde altında özetlenebilir. Birincisi, insani güvenlik girişimleri Japonya'nın Çin'i Doğu Asya'da dengeleme stratejisinin bir parçasıdır. İkincisi, Japonya, Soğuk Savaş'ın başından itibaren ABD ile devam eden müttefiklik ilişkisini sürdürmenin bir aracı olarak insani güvenliği kullanmaktadır. Üçüncüsü Japonya, özellikle milenyumdan sonra askeri teknolojiye önemli yatırımlarda bulunmaktadır. Bu itibarla Japonya, askeri alanda güçlenme girişimlerinin meşrulaştırıcı aracı olarak insani güvenlik taraftarı ve barışsever bir ülke profiline ihtiyaç duymaktadır. Böylece Japonya, uluslararası topluma militarist kültürünün dirilmediği ve Japonya'nın gelecekte de barışsever bir ülke olarak kalacağı mesajını vermeye çalışmaktadır. Dördüncüsü, BM Güvenlik Konseyi'nin yapısında değişim arzusu bulunan Japonya, insan güvenliği yaklaşımı başta olmak üzere barışı koruma ve barış inşası noktasındaki girişimlerde önemli roller oynamaktadır. Bu nedenle BM Güvenlik Konseyi'nde daimî üye olma girişimlerinin bir aracı insan

güvenliği odaklı dış politika tercihidir. Beşincisi Japonya, bölgede ve dünyada barışçıl bir devlet imajı oluşturmak suretiyle prestij siyasetinin bir parçası olarak insani güvenlik odaklı dış politika siyasetini bir yumuşak güç aracı olarak kullanmaktadır. Altıncısı Japonya, kalkınma destekleri aracılığıyla gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini güçlendirmeyi Japon ekonomisinin kalkınması için stratejik olarak değerlendirmektedir. Japon ekonomisinin, bu kalkınma desteklerinde bulunduğu ülkelerin ekonomileriyle birlikte büyümesi ulusal çıkarları açısından kritik olarak değerlendirilmektedir. Yani aslında başkalarına yardım ederek kendine yardım etme mantığı görülmektedir. Bu yönüyle de insan güvenliği odaklı dış politika Japonya'nın uluslararası ilişkilerdeki *çevre hedefleri (milieu goals)* açısından da bir araç konumundadır.

Japonya'nın insani güvenlik odaklı dış politika tercihi konstrüktivist öğelerle açıklanmaya çalışıldığında iki unsurun etkili olduğu iddia edilmektedir. İlk olarak, İkinci Dünya Savaşı sonrasında siyasi kültüründe yerleşmeye başlayan barışçıl ve anti-militarist bir tutumun dış politika davranışları üzerinde etkisi olduğu iddiasıdır. Japonya'nın Soğuk Savaş sonrası süreçte düşük profilli dış politikayı terk edip, proaktif bir diplomasiyi benimserken insani güvenlik odaklı bir anlayışı benimsemesinde anti-militarist ve pasifist bir siyasi kültürün belirleyici olduğu savunulmaktadır. İkincisi ise, Japonya'nın siyasi kültüründeki işbirlikçi anlayışın dış politika davranışlarına da yansıdığı iddiasıdır.

Japonya'nın insani güvenlik odaklı dış politika programı izlemesi, güvenlik-prestij yelpazesi üzerindeki amaçları ve uzun dönemli jeopolitik amaçları perspektifinde değerlendirildiğinde Japonya'nın insani güvenliği doğrudan ya da dolaylı olarak çıkarlarına hizmet etmek için bir araç olarak kullandığı belirtilmelidir. Bu bağlamda aslında bu insani güvenlik odaklı dış politika tercihinin altında normların, değerlerin ve kimliğin ötesinde ulusal çıkarlarını gerçekleştirmek amacıyla güç ve prestij siyasetinin belirleyici olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışma, Japonya'nın dış politikasında insan güvenliği kavramını benimsemesinin ardındaki dinamikleri ve bu tercihin uluslararası sistemdeki yansımalarını derinlemesine incelemiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde anayasal pasifizm ilkesi doğrultusunda şekillenen Japon dış politikası, Soğuk Savaş'ın sona ermesiyle birlikte önemli bir gelişim evresine girmiştir. Bu yeni dönemde insan güvenliği kavramı, Japonya'nın uluslararası alandaki rolünü yeniden tanımlaması ve küresel siyasette daha etkin bir aktör olma hedefi doğrultusunda stratejik bir araç olarak ön plana çıkmıştır.

Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politika tercihinin temelinde hem realist hem de konstrüktivist unsurların etkili olduğu görülmektedir. Realist perspektiften bakıldığında, insan güvenliği kavramı,

Japonya'nın ulusal çıkarlarını koruma ve güçlendirme stratejisinin önemli bir parçasıdır. Bu strateji, özellikle Çin'in artan nüfuzunu dengeleme, ABD ile olan ittifak ilişkisini güçlendirme ve Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nde daimî üyelik elde etme hedeflerini kapsamaktadır. Japonya, insan güvenliği yaklaşımını benimseyerek, uluslararası toplum nezdinde barışçıl ve sorumlu bir aktör imajı çizmekte ve kalkınma yardımları aracılığıyla gelişmekte olan ülkelerle güçlü ekonomik bağlar kurmaktadır.

Konstrüktivist açıdan değerlendirildiğinde ise, Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politikası, ülkenin savaş sonrası dönemde benimsediği barışçıl kimliğin ve anti-militarist siyasi kültürün bir yansıması olarak görülebilir. Japonya, insan güvenliği kavramını uluslararası normlara ve değerlere bağlılığını göstermek, küresel sorunların çözümünde iş birliğine dayalı bir yaklaşımı teşvik etmek ve uluslararası toplumla ortak bir dil oluşturmak amacıyla kullanmaktadır. Bu yaklaşım, Japonya'nın geleneksel güvenlik anlayışının ötesine geçerek, bireylerin refahını ve onurunu korumayı hedefleyen daha kapsayıcı bir güvenlik perspektifi benimsediğini göstermektedir.

Makalede incelenen tarihsel ve siyasi bağlam, Japonya'nın insan güvenliği politikalarının kökenlerini ve evrimini ortaya koymaktadır. Meiji Restorasyonu'ndan itibaren modernleşme sürecinde askeri gücünü artırmaya odaklanan Japonya, İkinci Dünya Savaşı'ndaki yenilgisinin ardından anayasal pasifizm ilkesini benimsemiş ve askeri güç kullanımını reddeden bir devlet politikası izlemiştir. Ancak Soğuk Savaş sonrası dönemde değişen uluslararası konjonktür, Japonya'yı güvenlik politikalarını yeniden gözden geçirmeye ve uluslararası barış ve istikrara daha aktif katkı sağlama arayışına itmiştir. İnsan güvenliği kavramı, bu süreçte Japonya'ya hem ulusal çıkarlarını koruma hem de uluslararası sorumluluklarını yerine getirme imkânı sunan bir çerçeveye sağlamıştır.

Çalışmada ulaşılan bir diğer önemli bulgu da Japonya'nın insan güvenliği politikalarını uygulamada gösterdiği kararlılık ve sürekliliktir. Başbakan Murayama'nın 1994 yılında insan güvenliği kavramını destekleyen açıklamalarından bu yana, Japonya bu alanda önemli adımlar atmış, Başbakan Obuchi döneminde insan güvenliği odaklı dış politikasını kurumsallaştırmış ve bu yaklaşımı uluslararası platformlara taşımıştır. Japonya, insan güvenliği alanında yaptığı çalışmalarla sadece uluslararası alanda görünürlüğünü artırmakla kalmamış, aynı zamanda Birleşmiş Milletler, sivil toplum kuruluşları ve diğer uluslararası aktörlerle iş birliğini güçlendirerek bu alandaki lider ülkelerden biri haline gelmiştir.

Sonuç olarak, Japonya'nın insan güvenliği odaklı dış politika tercihi, ülkenin uluslararası sistemdeki rolünü ve kimliğini yeniden tanımlama sürecinin önemli bir parçasıdır. Japonya, insan güvenliği kavramını hem ulusal çıkarlarını gerçekleştirmek hem de uluslararası normlara ve değerlere bağlılığını göstermek amacıyla stratejik bir araç olarak kullanmaktadır. Bu yaklaşım, Japonya'nın 21. yüzyılda küresel siyasette

daha etkin ve sorumlu bir aktör olma hedefini yansıtmakta ve ülkenin uluslararası barış ve istikrara katkı sağlama konusundaki kararlılığını ortaya koymaktadır. Japonya örneği, insan güvenliği kavramının, uluslararası ilişkilerde devletlerin dış politika tercihlerini şekillendirmede ve küresel sorunların çözümünde iş birliğini teşvik etmede ne denli önemli bir rol oynayabileceğini göstermesi açısından dikkat çekicidir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Adachi, K. (2023). Why did Japan engage in human security diplomacy?. K. Nakatsuji (Ed.). *Japan's Security Policy* içinde (s. 198-213). London: Routledge.
- Akçadağ Alagöz, E. (2018). Şinzo Abe döneminde Japon dış politikasında yaşanan değişim. *TESAM Akademi Dergisi*, 5(2), 11-37. doi: 10.30626/tesamakademi.455994
- Akçadağ, E. (2010). Yumuşak güç Japonya'nın sert güç arayışları. *Bilge Strateji*, 2(3), 1-28.
- Alkire, S. (2003). *A Conceptual framework for human security*. University of Oxford: Centre for Research on Inequality. Human Security and Ethnicity, 1-52.
- Armaoğlu, F. (2007). *20. Yüzyıl siyasi tarihi*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Belge, M. (2012). *Militarist modernleşme: Almanya, Japonya ve Türkiye*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Best, A., Hanhimaki, J. M., Maiolo, J.A. ve Schulze, E. K. (2008). *International history of the twentieth century and beyond*. New York: Routledge.
- Booth, K. (2003). Güvenlik ve özgürleş(tir)me. (Çiğdem Şahin, Çev.), *Avrasya Dosyası*, 9(2), 51- 71.
- Bosold, D. ve Werthes, S. (2005). Human security in practice: Canadian and Japanese experiences. *Internationale Politik und Gesellschaft/International Politics and Society* (1): 84-101.
- Buzan, B., Wæver, O. ve Wilde, J. D. (1998). *Security: A new framework for analysis*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- Büyükbaş, H. (2005). Japonya ve Asya'nın birliği sorunu: Japonya'nın "Büyük Doğu Asya Ortak Refah Bölgesi" politikası (1938-45). *Avrasya Dosyası*, 11(2), 317-368.
- Dollah, R., Peters, D., Wan Hassan, W. S., Omar, M. A., Rahim, S. A. ve Jafar, A. (2023). Japan's advocacy for human security in global politics: case study of Japan's grant assistance for grass-roots Human

- Security Projects (GGP) in the state of Sabah, Malaysia, 2000–2021. *East Asia*, 40, 151–174. doi: 10.1007/s12140-023-09399-4
- Edström, B. (2003). Japan's foreign policy and human security. *Japan Forum*, 15(2), 209-225. doi: 10.1080/0955580032000108397
- Edström, B. (2011). The Yoshida Doctrine in uncharted waters. B. Edström (Editör). *Japan's Foreign Policy in transition the way forward for Japan as an international actor in a World in flux*. Stockholm: Institute for Security and Development Policy.
- Goldsteine, J. S. ve Pevehouse, J. (2013). *International relations*. Harlow: Pearson.
- Henshall, K. G. (2004), A History of Japan: from stone age to superpower. New York: Palgrave Macmillian.
- Heywood, A. (2016). *Siyasetin ve uluslararası ilişkilerin temel kavramları* (F. Bakırcı, Çev.). Ankara: BB101 Yayınları.
- Hynek, N. (2012). The domopolitics of Japanese human security. *Security Dialogue*, 43(2), 119-137. doi: 10.1177/0967010612436868
- İşyar, Ö. G. (2013). *Karşılaştırmalı dış politikalar*. Bursa: Dora
- Karabulut, B. (2015). *Küreselleşme sürecinde güvenliği yeniden düşünmek*. Ankara: Barış Kitabevi.
- Katayama, S. (2000). Japanese political culture and government regulation. *European Journal of Political Economy*, 16(2), 273-286. doi: 10.1016/S0176-2680(00)00002-1
- Katsuno, M. (2012). *Japan's quest for a permanent seat on the United Nations Security Council*. Tokyo: Friedrich Ebert Stiftung.
- Kerr, P. (2017). İnsani güvenlik. A. Collins (Editör). (N. Uslu, Çev.). *Çağdaş Güvenlik Çalışmaları* (s.104-116) içinde. İstanbul: Röle Akademik Yayıncılık.
- Kızıl, A. A. (2023). *Asya Pasifik'te güç dengesi: Çin-Japonya ilişkileri*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Koçak, K. A. (2010). *Soğuk Savaş sonrasında Japon dış politikasında yaşanan değişimi anlamaya yönelik bir analiz* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Krause, K. ve Williams, M. C. (1996). Broadening the agenda of security studies: politics and methods. *Mershon International Studies*, 40(2), 229-254. doi: 10.2307/222776
- Kuehn, J. T. (2014). *A Military history of Japan, from age of the samurai to 21st century*. California: Preager.
- Lazarowitz, A. (2001). An unequal alliance: United States-Japanese postwar relations, The Mutual Security Treaties of 1951 and 1960. *Japan Studies Association Journal*, 3, 47-56.
- Marchesin, P. (2003). Yeni tehditler karşısında Avrupa. B. Dedeoğlu (Editör). *Dünden Bugüne Avrupa Birliği* (s. 421-437) içinde. İstanbul: Boyut Yayınları.

- MOFA- Ministry of Foreign Affairs of Japan. (1999). Diplomatic bluebook. <https://www.mofa.go.jp/policy/other/bluebook/1999/II-3-a.html> adresinden erişildi.
- Nakanishi, H. (2013). Reorienting Japan? security transformation under the second Abe cabinet. *Asian Perspective*, 39(3), 405-421. doi: 10.1353/apr.2015.0017
- Neary, I. (2003). Japan's human security agenda and its domestic human rights policies, *Japan Forum*, 15(2), 267-285. doi: 10.1080/0955580032000108423
- Ovalı, A. Ş. (2006). Ütopya ile pratik arasında: uluslararası ilişkilerde insan güvenliği kavramsallaştırması. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 3(10), 3-52.
- Özşahin, M. C. (2015). *Kimlik ve güç ekseninde insan güvenliği: Japonya örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Pempel, T. J. (1992). Japanese democracy and political culture: A comparative perspective. *Political Science and Politics*, 25(1), 5-12. doi: 10.2307/419568
- Roskin, M. G. ve Berry, N. O. (2015). *IR: The new world of international relations*. Boston: Pearson.
- Roskin, M.G. (2016). *Countries and concepts politics, geography, culture*. Boston: Pearson.
- Rozman, G., Togo, K. ve Ferguson, J. P. (2007). *Japanese strategic thought toward Asia*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sander, O. (2013). *Siyasi tarih 1918-1994*. Ankara: İmge Yayınları.
- Seval, H. F. (2017). Japon kalkınmasının temel taşı: Meiji restorasyonu ve Iwakura heyeti, *İş ve Hayat*, 3(5), 101-118.
- Soeya, Y. (2005). Japanese security policy in transition: The rise of international and human security. *Asia-Pacific Review*, 12(1), 103-116. doi: 10.1080/13439000500108208
- Tadjbakhsh, S. (2005). Human security: concepts and implications with an application to post-intervention challenges in Afghanistan. *Centre d'études et de Recherches Internationales Sciences Po*, 1-77.
- Tanaka, A. (1994). Japan's Security Policy in the 1990's. Y. Funabushi (Editör). *Japan International Agenda* içinde (s.28-56). New York: New York University Press.
- Tanke, S. (2021). Japan's narrative on human security: international norms, diplomatic identity and recognition. *Japan Forum*, 34(4), 419-442. doi: 10.1080/09555803.2021.1876140
- Tigerstrom, B. (2007). *Human security and international law: prospect and problems*. Portland: Hart Publishing.
- Torun, Z. (2017). Doktrinde İnsan Güvenliği Kavramı: Destekleyenler ve Eleştirenler. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 223-241.
- UNDP. (1994). *Human Development Report*. New York: Oxford University Press.



Yale Law School The Avalon Project (2008). Security Treaty Between the United States and Japan.
https://avalon.law.yale.edu/20th_century/japan001.asp

Weinstein, M. E. (1971). *Japan's postwar defense policy, 1947-1968*. New York: Columbia University Press.

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ SAĞLIK SİSTEMLERİNDE HASTANE PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİ ve TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

Aslı KÖSE¹

Öz

Bu araştırmanın amacı 2019-2022 yıllarında Avrupa Birliği ülkelerinin ve Türkiye'nin hastane performanslarına göre konumlarını ve sıralamalarını belirlemektir. Hastane performans göstergelerine göre 24 AB ülkesi ve Türkiye'nin konumlarının belirlenmesinde çok boyutlu ölçekleme analizi, MOORA yöntemi ise hastane performans skorlarına göre ülkelerin sıralamasında kullanılmıştır. Sağlık hizmeti performansını değerlendirmek için yapı boyutunda hastane yatak sayısı, hastanede kişi başına düşen hekim sayısı, MR cihaz sayısı, süreç boyutunda hastanelerde kişi başı hekime müracaat oranı, MR tetkik sayısı, sonuç boyutunda yatak doluluk oranı değişkenleri seçilmiştir. Türkiye, 2020-2022 yıllarında görece olarak düşük hastane performans düzeyine sahip ülkelerden biridir. 2019 yılında ise Türkiye MOORA skoruna göre 10.sırada yer almıştır. Hastane performansı MOORA skor sıralamalarına göre ilk sıralarda yer alan ülkeler Slovenya ve Fransa'dır. 2019-2022 yılları çok boyutlu ölçekleme analizine göre 1.boyutta en az benzeyen ülkeler İspanya ve Bulgaristan'dır. 2019 yılı MOORA skor sıralamasına göre İspanya 2.sırada, Bulgaristan ise son sırada yer almıştır. 2022 yılı MOORA skor sıralamasına göre Bulgaristan 9.sırada, İspanya ise son sırada yer almıştır.

Anahtar Kelimeler: Hastane performansı, Türkiye, Avrupa Birliği

JEL Kodları: I14, I18

EVALUATION OF HOSPITAL PERFORMANCE IN EUROPEAN UNION MEMBER COUNTRIES' HEALTH SYSTEMS AND A COMPARISON WITH TÜRKİYE

Abstract

The purpose of this study is to ascertain Turkey's and the European Union's standings in relation to hospital performance in 2019–2022. The MOORA approach was utilized to rank the nations based on hospital performance scores, and multidimensional scaling analysis was employed to ascertain the positions of Turkey and the 24 EU countries based on hospital performance indicators. The number of hospital beds, the number of doctors per patient, the number of MRI devices in the structure dimension, the rate of application to physicians per patient in hospitals in the process dimension, the number of MRI examinations, and the bed occupancy rate in the outcome dimension were among the variables chosen to assess the performance of the health services. In 2019–2022, Turkey is among the nations with comparatively low hospital performance standards. Turkey ranked 10th according to the MOORA score in 2019. The top three nations, in order of hospital performance MOORA score rankings, are Austria, Germany, and France. The multidimensional scaling analysis for 2020–2021 indicates that Spain and Bulgaria are the least comparable nations in the first dimension. According to the 2019 MOORA score ranking, Spain ranked 2nd, while Bulgaria ranked last. In the 2020 MOORA score rankings, Spain came in second place, while Bulgaria came in last. Spain came in last place and Bulgaria 9th in the 2022 MOORA score rankings.

Keywords: Hospital performance, Türkiye, European Union

JEL Codes: I14, I18

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, asl_kse@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8044-6592>

GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sağlık sistemlerinde sağlık harcamalarının önemli bir bölümü hastanelere ayrılmaktadır. Hastanelerdeki sağlık harcamaları politik, ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlerin etkisi sonucunda artış göstermektedir (Suarez, Lesneski ve Denison, 2011). Bu artış nedeniyle hastane yöneticilerinin karşılaştığı maliyet baskısını cevaplandırmada kullanılacak önemli araçlardan biri ise hastane performansının ölçümüdür (Pieper, 2005). Performans ölçümü ile hastane kaynaklarının etkin kullanımının belirlenmesi mümkündür (Ionete, Toplicianu ve Brezeanu, 2015). Hastane yöneticileri performans ölçüm sonuçlarına göre hastane kaynaklarının etkin kullanımına yönelik stratejik kararlar alabilirler (Keating vd, 2007).

COVID-19 hastalığı, küresel ölçekte sağlık başta olmak üzere birçok sistemi etkilemiş ve pandemi ilan edilmesine neden olmuştur. COVID-19 pandemi döneminde sağlık hizmetlerinde üretim ve talep önemli derecede farklılaşmıştır. COVID-19 salgını yönetme sürecinde öncelikli olarak hastanelerin kapasitelerinde artış hedeflenmiştir (Mazzucato ve Kattel, 2020). COVID-19 pandemi döneminde hastane yatakları maksimum kapasitede kullanılmasına rağmen bu dönemde yaşanan aşırı talep sağlık hizmeti kaynaklarını doğrudan etkileyerek kaynakların en uygun şekilde tahsisini gerektirmiştir (Rathnayake, Clarke ve Jayasinghe, 2020). Pandemi döneminde sağlık kurumlarının yatak, cihaz ve sağlık insan gücü gibi kaynaklarının verimli kullanımı sağlık sistemi kapasitesinde etkinlik artışı sağlamıştır (Kandel, Chungong, Omaar ve Xing, 2020; Wang ve Tang, 2020).

Bu araştırmanın amacı 2019-2022 yıllarında Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ve Türkiye'nin hastane performanslarına göre konumlarını ve sıralamalarını belirlemektir. Hastane performans göstergelerine göre 24 AB ülkesi ve Türkiye'nin konumlarının belirlenmesinde çok boyutlu ölçekleme analizi kullanılmıştır. MOORA yöntemi ise AB ülkeleri ve Türkiye'nin hastane performans skorlarına göre sıralamasında kullanılmıştır. AB ülkelerinden İsveç, Lüksemburg ve Danimarka eksik verilere sahip olması nedeniyle araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Ayrıca 2023 yılına ait verilerin örnekleme yer alan ülkelerin %75'inde eksik olması nedeniyle ilgili yıl değerlendirmeye alınamamıştır. COVID-19 pandemi sürecinde sağlık sistemlerinde önemli role sahip hastanelerin performansının AB örnekleminde değerlendirildiği ve Türkiye karşılaştırılmasının yapıldığı bu araştırma ile alan yazına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sağlık hizmetlerinde performans çoğunlukla “sağlık hizmetinin kalitesi” olarak değerlendirilmektedir. Donabedian'ın kalite çerçevesi sağlık hizmeti performans değerlendirmesinde tercih edilen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım yapı, süreç ve sonuç olmak üzere üç boyutu kapsamaktadır (De Rosis, 2023). Yapı boyutu hastanenin kaynaklarını diğer bir anlamda kapasitesini, süreç boyutu sağlık hizmeti üretim göstergelerini, sonuç boyutu ise sağlık hizmeti üretim sonucunu yansıtan göstergeleri içermektedir (Donabedian, 2005). Donabedian modeli, sağlık hizmeti performans göstergelerini sağlık hizmeti alanına göre düzenlemek için bir çerçeve olarak kullanılmaktadır.

Flood, Zinn, Shortell ve Scott, (2000) hastane performans ölçümünde Donabedian'ın yapı, süreç ve sonuç boyutlarını içeren sağlık hizmeti kalite değerlendirme modelinin kullanılmasını önermektedir. Bu model performans ölçümünde kullanılan kriterlerin sınıflandırılmasını kolaylaştırmaktadır (Flood vd, 2000). Yapı boyutu kişi başına düşen hekim sayısı, hastane yatak sayısı, kişi başına düşen Manyetik Rezonans (MR) cihazı sayısı gibi sağlık hizmeti kapasite parametresinde yer alan göstergeleri kapsamaktadır (Klassen ve Rohleder, 2004). Süreç boyutu kişi başına düşen hekime müracaat oranı ve kişi başına düşen MR tetkik sayısı gibi sağlık hizmeti üretim parametresinde yer alan göstergeleri içermektedir. MR cihaz teknolojisi, COVID-19 enfeksiyonundan şüphelenilen hastalarda radyolojik değerlendirme sürecinde kullanılan cihazlardan biridir (Bernheim, Mei, Huang, Yang, Fayad ve Zhang, 2020). Sonuç boyutu hastane yatağı doluluk oranı gibi bir hastanenin sağlık hizmeti üretim düzeyi göstergelerini kapsamaktadır. Yatak doluluk oranı hastanelerin kapasitelerine göre tedavi hizmetinin üretildiği seviyedir. Bu oran ampirik çalışmalarda performans ölçüsü olarak kullanılmaktadır (Harrison, Ford ve Wilson, 2005). Hastanelerin yatak sayısı, sağlık hizmetlerine olan ihtiyacı karşılamada önemli bir parametredir. COVID-19 pandemi döneminde hastane yatakları maksimum kapasitede kullanılmasına rağmen bu dönemde yaşanan aşırı talep kaynakların en uygun şekilde tahsisini gerektirmiştir (Rathnayake vd., 2020).

COVID-19 hastalığının neden olduğu halk sağlığı krizi gelir düzeylerine göre dünya ülkelerini farklı etkilemiştir. COVID-19 pandemi sürecinde özellikle 2020 yılında karşılaşılan aşırı talebi cevaplandırmada ülkelerin sağlık sektöründeki kaynaklarının yeterli olmadığı belirlenmiştir (Steinbuka, Austers, Baranovs ve Malnacs, 2022). Sağlık sektöründe diğer sektörlerde olduğu gibi olağandışı durumlarda gerçekleşen talep artışını kısa sürede cevaplandırmak zordur. Bu bağlamda COVID-19 pandemi döneminde acil sağlık hizmetleri dışında hastanelerdeki poliklinik ve ameliyathane hizmetleri de

ertelenmiştir. Pandemide düşük gelir grubundaki ülkelerin sağlık sistemlerinde kaynakların kısıtlılığı nedeniyle sağlık hizmetine erişim problemi yaşandığı belirlenmiştir (Bohmer, Shand ve Allwood, 2020).

Hastanelerin performans değerlendirilmesi ile ulaşılabilecek sonuçlar iyileştirme faaliyetlerinin planlanmasını kolaylaştıracaktır (Caballer-Tarazona, Ismael, Vivas-Consuelo ve Barrachina-Martínez, 2010). Literatürde hastane performans ölçümünde çoğunlukla kullanılan değişkenler hastane yatak sayısı, hekim sayısı, yatak doluluk oranıdır (Aldalbahi, Juni, Rosliza Ying ve Ibrahim, 2019; Aytekin, 2022; Doğan ve Gencan, 2014; Gülsevin ve Türkan, 2012; Harris, Ozgen ve Ozcan, 2000; Hu ve Huang, 2004; Temür ve Bakırcı, 2008; Weng, Wu, Blackhurst ve Mackulak, 2009). Web of Science ve PubMed veri tabanlarında hastane performans ölçümünde kullanılan kriterlerin belirlenmesine yönelik bir araştırmada ise kapasite ve sonuç parametrelerinin tercih edildiği belirlenmiştir. Bu kriterler hastane yatak sayısı, hekim sayısı, cihaz sayısı, tetkik sayısı ve kişi başı hekime müracaat oranıdır (Carini vd., 2020).

Hastanelerin performans ölçümü, sağlık işletmelerinin yönetim araçlarından biridir. Hastane performans ölçüm araçları, klinik ve yönetim süreçlerinde belirlenen hedeflere ulaşma düzeyine göre farklılaşmaktadır (Abraham, Karns ve Mena, 2001). Performans ölçüm sonuçları hastane yöneticilerine karar verme süreçlerinde veri kaynağı sağlamaktadır (Gartner ve Lemaire, 2022). Hastane yatak sayısı, kişi başına düşen cihaz sayısı, hekim sayısı gibi finansal olmayan performans ölçütleri hastane verimlilik ölçümünde de kullanılmaktadır. Hastanelerin verimlilik artışı ile az miktarda girdiden kaynaklanan çıktı hacminin maksimum düzeye çıkarılması hedeflenmektedir (Worby ve Chang, 2020). Verimlilik oranındaki artış sağlık hizmetlerinde kalite düzeyinin dolayısıyla hastane performansının artmasını sağlamaktadır (Helling, Nelson, Ramirez ve Humphries, 2006). Bu araştırmada hastane performans ölçütlerinin MOORA yöntemi ile analizinde amaç fonksiyonu verimlilik esasına göre belirlenmiştir. Bu bağlamda yapı değişkenleri minimum yönelimli, süreç ve sonuç değişkenleri maksimum yönelimli olarak belirlenmiştir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı 2019-2022 yıllarında AB ülkeleri ve Türkiye'nin hastane performans göstergelerine göre konumları ve sıralamalarını belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde araştırmada çok boyutlu ölçeklendirme ve MOORA yöntemleri kullanılmıştır. Ülkelerin hastane performans göstergelerine göre çok boyutlu ölçekleme analizi ile konumları belirlenmiş ve MOORA oran yöntemi ile elde edilen performans skorlarına göre sıralamaları değerlendirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler Eurostat veri tabanından alınmıştır. Araştırma örneklemindeki AB ülkeleri ve Türkiye'nin 2019-2022 yıllarında sağlık hizmeti performansını değerlendirmek için yapı, süreç ve çıktı boyutlarında 6 değerışken belirlenmiştir. Bu değerışkenler yapı boyutunda hastane yatak sayısı (HYS), hastanede kişi başına düşen hekim sayısı (HS), MR cihaz sayısı (MRc), süreç boyutunda hastanelerde kişi başı hekime müracaat oranı (KBHM), MR tetkik sayısı (MRt), sonuç boyutunda yatak doluluk oranı (YDO) olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan değerışkenler ve açıklamaları Tablo1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Araştırmada kullanılan değerışkenler

Gösterge	Açıklama
Hastane Yatak Sayısı (HYS)	Hastanelerin kapasitesine göre hizmet ürettiği seviyedir
Hekim Sayısı (HS)	Hastanelerdeki hekim sayısıdır
MR cihaz sayısı (MRc)	Hastanelerdeki 100.000 kişi başına düşen MR cihaz sayısıdır
Kişi Başı Hekime Müracaat Oranı (KBHM)	Hastanelere 2019-2022 yılları arasında yapılan başvuruların toplam hekim sayısına oranıdır
MR tetkik sayısı (MRt)	Hastanelerdeki 100.000 kişi başına düşen MR tetkik sayısıdır
Yatak Doluluk Oranı (YDO)	Hastanelerin kapasitesine göre hizmet ürettiği seviyedir

Bu araştırma yalnızca 2019-2022 yıllarına ait verileri kapsamaktadır. Seçilen değerışkenlere göre AB ülkeleri ve Türkiye örnekleminde değerlendirmeler yapılmıştır. Analiz sonuçları ülke, değerışken, yöntem ve dönemi kapsamaktadır. Bu çalışmada ikincil veriler kullanıldığından etik kurul onayı gerekmemektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çok boyutlu ölçekleme analizi n tane nesne arasındaki uzaklık değerini kullanarak nesnelerin çok boyutlu uzaydaki konumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu analiz, 2 ya da 3 boyutlu kavramsal uzayda, noktalar arasındaki uzaklıkları benzemezliklere karşı gözlemleri belirli alanlara yerleştirilerek yapılmaktadır. Çok boyutlu ölçeklendirmede verilerin ölçülmesinde kullanılan ölçek türü verilerin türüne göre seçilmektedir. Veriler eşit aralıklı veya oranlı ölçek düzeylerine göre öklid uzaklığı, karesel öklid uzaklığı, minkowski uzaklığı, veriler sınıflayıcı ve sıralayıcı ölçek düzeylerine göre ölçümü yapılmışsa ki kare kullanılmaktadır (Gürsakal, 2019).

Çok boyutlu ölçekleme analizinde veriler eşit araklı ve oranlı ölçek türünde olduklarından öklit uzaklığından yararlanılmıştır. Çok boyutlu ölçekleme analizi, 6 değerışkene göre 25 ülke arasındaki

uzaklıklara dayalı olarak 2 boyutlu olarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların, mevcut veri setini yeterli ölçüde yansıtmayı yansıtmadığını gösteren stress değerleri (S) incelenmiştir. Buna göre; $S \geq 0.20$ zayıf uyum, $S = 0.10$ orta uyum, $S=0.05$ iyi uyum, $S=0.00$ ise tam uyum olarak değerlendirilmektedir (Ding, 2018).

Brauers ve Zavadskas (2009) geliştirdiği MOORA yöntemi çoklu kriter içeren karar verme problemlerinin çözümünde kullanılmaktadır. Literatürde MOORA teknikleri arasında oran, referans nokta, önem katsayısı, tam çarpım formu ve multi-moora yer almaktadır. Bu çalışmada MOORA oran yöntemi kullanılmıştır. MOORA oran yönteminde değişkenlerin maksimum ve minimum yönelimli olması verimlilik prensibine göre belirlenmiştir. Bu bağlamda yapı değişkenleri MRc, HYS ve HS minimum yönelimli olarak belirlenmiştir. Süreç değişkenleri MRt ve KBHM ile sonuç değişkeni YDO maksimum yönelimli olarak belirlenmiştir. Veriler farklı ölçek türlerine sahip olduğundan MOORA skorları z skorlarına dönüştürüldükten sonra ülke sıralamaları yapılmıştır.

MOORA metotları; farklı alternatiflerin farklı amaçlara karşılık gelen değerlerinden oluşan matrisin hazırlanması ile başlamaktadır.

$$X = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{12} & \dots & X_{1n} \\ X_{21} & X_{22} & \dots & X_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ X_{m1} & X_{m2} & \dots & X_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

MOORA oran yönteminde aşağıdaki formül kullanılarak normleştirilmiş değerler hesaplanmaktadır.

$$X_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{j=1}^m x_{ij}^2}} \quad (2)$$

X_{ij} : 1 alternatifinin j nci amaçtaki değeridir.

X_{ij}^* : i alternatifinin j nci amaçtaki değerinin normleştirilmiş halidir.

Normleştirme sonucunda oran yöntemine geçilmektedir. Optimizasyon için; bu değerler maksimizasyon ya da minimizasyon amaçlarına göre aralarında toplanıp daha sonra fark işlemine göre sıralama yapılmaktadır.

$$y_j^* = \sum_{i=1}^{i=g} x_{ij}^* - \sum_{i=g+1}^{i=n} x_{ij}^* \quad (3)$$

BULGULAR

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler

Değişken	2019		2020		2021		2022	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
YDO	70	9,2	62,32	7,17	64,77	8,56	65,93	8,92
HYS	505,19	167,94	487,36	172,41	484,24	175,67	491,56	172,23
HS	229,6	68,73	224,75	50,97	230,80	57,93	237,82	70,86
MRt	6851,83	3646,02	5806,04	3757,18	6438,96	4432,34	7731,68	3985,42
KBHM	6,93	2,52	6,6	2,2	6,01	1,84	7,02	2,37
MRC	2,26	0,96	1,08	0,57	1,09	0,55	2,53	1,15

2019 yılında kişi başına düşen hastane yatak sayısı ortalama ve standart sapması 505,19 ($\pm 167,94$), kişi başı hekime müracaat oranı 6,93 ($\pm 2,52$), yatak doluluk oranı 70 ($\pm 9,2$), hekim sayısı 229,6 ($\pm 68,73$), kişi başına düşen MR tetkik sayısı 6851,83 ($\pm 3646,02$), kişi başına düşen MR cihaz sayısı 2,26 ($\pm 0,96$)’dir. 2020 yılında kişi başına düşen hastane yatak sayısı ortalama ve standart sapması 487,36 ($\pm 172,41$), kişi başı hekime müracaat oranı 6,60 ($\pm 2,20$), yatak doluluk oranı 62,32 ($\pm 7,17$), hekim sayısı 224,75 ($\pm 50,97$), kişi başına düşen MR tetkik sayısı 5806,04 ($\pm 3757,18$), kişi başına düşen MR cihaz sayısı 1,08 ($\pm 0,57$)’dir. 2021 yılında hastane yatak doluluk oranı ortalama ve standart sapması 64,77 ($\pm 8,56$), kişi başı hekime müracaat oranı 6,01 ($\pm 1,84$), kişi başına düşen hastane yatak sayısı 484,24 ($\pm 175,67$), hekim sayısı 230,80 ($\pm 57,93$), kişi başına düşen MR tetkik sayısı 6438,96 ($\pm 4432,34$), kişi başına düşen MR cihaz sayısı 1,09 ($\pm 0,55$)’dir. 2022 yılında hastane yatak doluluk oranı ortalama ve standart sapması 65,93 ($\pm 8,92$), kişi başı hekime müracaat oranı 7,02 ($\pm 2,37$), kişi başına düşen hastane yatak sayısı 491,56 ($\pm 172,23$), hekim sayısı 237,82 ($\pm 70,86$), kişi başına düşen MR tetkik sayısı 7731,68 ($\pm 3985,42$), kişi başına düşen MR cihaz sayısı 2,53 ($\pm 1,15$)’dir. 2019 yılına göre 2022 yılında YDO ve HYS değişkenleri azalmış, HS, MRt, KBHM ve MRC değişkenlerinde artış gerçekleştiği belirlenmiştir.



Tablo 3: Korelasyon matrisi

		2019	YDO	HYS	HS	MRt	KBHM	MRc
YDO	r		1	-0,028	0,289	0,385	0,078	0,231
	p			0,893	0,161	0,058	0,711	0,266
HYS	r		-0,028	1	0,322	0,17	,447*	0,113
	p			0,893	0,116	0,416	0,025	0,592
HS	r		0,289	0,322	1	,485*	0,265	0,05
	p			0,161	0,116	0,014	0,2	0,812
MRt	r		0,385	0,17	,485*	1	,460*	0,312
	p			0,058	0,416	0,014	0,021	0,129
KBHM	r		0,078	,447*	0,265	,460*	1	-0,036
	p			0,711	0,025	0,2	0,021	0,864
MRc	r		0,231	0,113	0,05	0,312	-0,036	1
	p			0,266	0,592	0,812	0,129	0,864
		2020	YDO	HYS	HS	MRt	KBHM	MRc
YDO	r		1	-0,182	0,307	,585**	-0,17	,401*
	p			,	0,373	0,128	0,408	0,042
HYS	r		-0,182	1	0,087	0,052	0,295	-,512**
	p			0,373	,	0,672	0,144	0,008
HS	r		0,307	0,087	1	0,265	-0,288	0,227
	p			0,128	0,672	,	0,19	0,265
MRt	r		,585**	0,052	0,265	1	0,197	0,376
	p			0,002	0,802	0,19	,	0,335
KBHM	r		-0,17	0,295	-0,288	0,197	1	-0,064
	p			0,408	0,144	0,153	0,335	,
MRc	r		,401*	-,512**	0,227	0,376	-0,064	1
	p			0,042	0,008	0,265	0,059	0,756

2021		YDO	HYS	HS	MRt	KBHM	MRc
YDO	r	1	-0,225	0,223	0,132	-0,256	0,303
	p	,	0,27	0,274	0,52	0,206	0,133
HYS	r	-0,225	1	-0,15	0,124	0,387	-,533**
	p	0,27	,	0,464	0,546	0,051	0,005
HS	r	0,223	-0,15	1	0,063	-,411*	0,2
	p	0,274	0,464	,	0,759	0,037	0,327
MRt	r	0,132	0,124	0,063	1	0,113	,426*
	p	0,52	0,546	0,759	,	0,582	0,03
KBHM	r	-0,256	0,387	-,411*	0,113	1	-0,136
	p	0,206	0,051	0,037	0,582	,	0,507
MRc	r	0,303	-,533**	0,2	,426*	-0,136	1
	p	0,133	0,005	0,327	0,03	0,507	,
2022		YDO	HYS	HS	MRt	KBHM	MRc
YDO	r	1	-0,251	0,098	0,156	-0,2	-0,099
	p		0,227	0,642	0,456	0,338	0,637
HYS	r	-0,251	1	0,193	0,035	0,314	0,222
	p	0,227		0,355	0,868	0,126	0,286
HS	r	0,098	0,193	1	0,241	0,124	0,038
	p	0,642	0,355		0,246	0,554	0,858
MRt	r	0,156	0,035	0,241	1	0,264	,431*
	p	0,456	0,868	0,246		0,203	0,032
KBHM	r	-0,2	0,314	0,124	0,264	1	0,141
	p	0,338	0,126	0,554	0,203		0,502
MRc	r	-0,099	0,222	0,038	,431*	0,141	1
	p	0,637	0,286	0,858	0,032	0,502	

Tablo 3’de değişkenlerin korelasyon matrisi yer almaktadır. Örneklem sayısının ($n < 30$) olması nedeniyle normal dağılıma uygun olmadığı varsayımına göre spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2012). 2019 yılında araştırmada kullanılan değişkenlerden KBHM ile HYS ($r=0,447$), MRt ile HS ($r=0,485$) arasında $p < 0,05$ düzeyinde pozitif anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. 2020 yılında YDO ile MRt ($r=0,585$) arasında $p < 0,01$, MRc ile YDO ($r=0,40$) arasında $p < 0,05$ düzeyinde pozitif korelasyon vardır. HYS ile MRc arasında $p < 0,01$ düzeyinde negatif anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. 2021 yılında MRc ile MRt ($r=0,426$) arasında $p < 0,05$ düzeyinde pozitif anlamlı ilişki

olduğu belirlenmiştir. HYS ile MRc arasında ($r=-0,533$) $p<0,01$ düzeyinde, KBHM ile HS arasında ($r=-0,411$) negatif korelasyon vardır. 2022 yılında MRc ile MRt ($r=0,431$) arasında $p<0,05$ düzeyinde pozitif anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Değişkenler arasında korelasyon katsayılarının ($r>0,80$)'ın olması çoklu bağlantı sorununa neden olmaktadır (Büyüköztürk, 2017). Araştırmada kullanılan değişken arasında korelasyon matrisine göre çoklu bağlantı sorununa neden olacak ilişki belirlenmemiştir.

Tablo 4'de AB ülkeleri ve Türkiye'nin hastane performansı yapı boyutundaki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. 2019 en düşük kişi başına düşen hastane yatağı ortalamasına sahip ülke Türkiye (287,61), en yüksek kişi başına düşen hastane yatağı ortalamasına sahip ülke ise Almanya (791,48)'dir. En yüksek hekim sayısı ortalamasına sahip ülke Slovakya (350,2)'dir. 2020 yılında en yüksek kişi başına düşen hastane yatağı ortalamasına sahip ülke Almanya'dır. Bulgaristan (780,82) ve Romanya (712,12) ortalamaları ile Almanya'dan sonra sağlık sistemlerinde en yüksek hastane yatağı ortalamasına sahip ülkelerdir. Kişi başına düşen hekim sayısı ortalamasında en yüksek Finlandiya (350), en düşük ise Kıbrıs (100,34)'dir. Kişi başına düşen MR cihazı sayısında en yüksek ortalama Finlandiya (3,06), en düşük ise Slovakya (0,38)'dir. 2021 yılında kişi başına düşen en yüksek yatak sayısı ortalaması Bulgaristan (792,28), en düşük ise Türkiye (232,55)'dir. Kişi başına düşen hekim oranı en düşük ortalama Kıbrıs (76,86)'dir. Kişi başına düşen MR cihaz sayısı en yüksek ortalama (3,09) Finlandiya'dır. 2022 yılında en yüksek hastane yatağı ortalamasına sahip ülke Bulgaristan (823,49), en yüksek kişi başına düşen hekim sayısına sahip ülke Slovakya (360,3), en yüksek kişi başına düşen MR cihaz sayısına sahip ülke ise Yunanistan (4,88)'dir. 2020 yılında 2019 yılına göre kişi başına düşen yatak sayısı, kişi başına düşen MR cihaz sayısı ortalaması, kişi başına düşen hekim sayısı ortalamasında azalış gerçekleşmiştir. 2021 yılında 2020 yılına göre kişi başına düşen hekim sayısı ve kişi başına düşen MR cihaz sayısı ortalaması artmış, kişi başına düşen yatak sayısı ortalaması ise azalmıştır. 2022 yılında 2021 yılına göre kişi başına düşen hekim sayısı, kişi başına düşen yatak sayısı, kişi başına düşen MR cihaz sayısı ortalamasında artış gerçekleşmiştir.

Tablo 4: AB ülkeleri ve Türkiye'nin hastane performansı yapı boyutundaki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri

Yapı Göstergeleri	2019			2020			2021			2022		
	Ülke	HYS	HS	MRC	HYS	HS	MRC	HYS	HS	MRC	HYS	HS
Almanya	791,48	247,92	3,53	782,88	252,52	1,29	776,02	254,82	1,31	766,26	257,76	3,63
Avusturya	718,90	291,97	2,87	705,1	292,11	1,19	691,47	290,76	1,19	671,75	290,97	2,84
Belçika	556,72	342,46	2,41	553,33	219	1,14	549,22	220	1,14	544,27	356,25	2,55
Bulgaristan	774,07	242,81	3,94	780,82	245,12	0,61	792,28	248,93	0,65	823,49	261,12	4,74
Çekya	662,59	252,41	1,64	660,63	258,67	0,93	665,51	264,58	0,97	654,24	266,04	1,65
Estonya	453,01	235,66	1,88	446,33	238,13	1,13	439,44	230,14	1,28	419,10	233,24	2,08
Fransa	582,58	263,26	1,81	573,02	219	0,69	564,77	269,31	0,71	549,90	276,79	2,02
Yunanistan	418,01	213,96	4,25	280,43	223,72	0,80	285,66	230,97	0,8	426,07	237,80	4,88
Finlandiya	334,59	346,05	1,63	321,1	350	3,06	270	350	3,09	261,51	348,02	1,85
Hırvatistan	566,48	201,62	0,94	566,38	220,91	1,09	567,54	232,27	1,19	583,78	167,97	1,07
Hollanda	302,10	135,97	1,49	291,13	137,6	1,20	295,23	136,86	1,36	244,93	136,93	1,59
İspanya	294,60	239,21	1,92	295,52	245,62	1,37	296,1	256,82	1,59	294,29	261,70	2,14
İrlanda	288,04	181,63	2,13	289,09	196,65	1,30	289,42	202,44	1,29	290,55	207,76	1,97
İtalya	316,28	229,59	3,64	318,56	233,09	1,83	312,39	220	2,01	308,76	238,13	4,04
Kıbrıs	311,47	93,2	3,51	316,81	100,34	2,02	312,43	76,86	1,22	313,03	78,89	4,82
Letonya	542,32	182,83	3,71	528,56	184,96	0,68	516,43	186,31	0,74	502,88	191,45	3,99
Litvanya	634,65	311,08	2,65	601,17	300,73	0,75	605,43	299,95	0,79	568,05	290,64	2,93
Macaristan	690,75	223,13	0,94	675,74	200,08	0,40	678,56	159,23	0,44	665,32	245,48	1,07
Malta	410,27	276,75	1,98	413,91	256,63	1,16	392,07	278,96	0,96	406,01	303,29	1,88
Polonya	617,45	116,33	1,82	491,21	240	0,62	496,92	240	0,66	629,49	109,29	2,38
Portekiz	350,88	250,65	1,20	349,8	246,34	1,04	351,07	252,58	1,1	347,84	241,63	1,4
Romanya	705,75	161,99	1,75	712,12	175,42	0,53	720,56	187,72	0,55	727,71	199,99	2,42
Slovenya	443,21	193,21	1,82	427,79	194,06	0,90	424,94	195,44	0,9	412,11	196,35	1,85
Slovakya	576,11	350,2	1,78	570	183,27	0,38	580	184,14	0,4	569,13	360,3	2,01
Türkiye	287,61	156,11	1,47	232,59	205	1,12	232,55	301	1,13	308,53	187,84	1,57
Ortalama	505,19	229,6	2,26	487,36	224,75	1,08	484,24	230,80	1,09	491,56	237,82	2,53
Standart Sapma	167,94	68,73	0,96	172,41	50,97	0,57	175,67	57,93	0,55	172,23	70,86	1,15

Tablo 5’de AB ülkeleri ve Türkiye’nin hastane performansı süreç ve sonuç boyutundaki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Süreç değişkenlerinden MR tetkik sayısı 2019-2020 yıllarında en yüksek ortalamaya sahip ülke Almanya, kişi başına düşen MR tetkik sayısında Kıbrıs en düşük ortalamaya sahip ülkelerdir. 2019 yılında kişi başına düşen hekime müracaat oranı en yüksek ortalama Avusturya (11,95), en düşük ortalama ise Kıbrıs (1,56)’dır. 2019 yılında YDO en yüksek ortalama İrlanda (89,99), en düşük ortalama ise Türkiye (52,5)’dir. 2020 yılında kişi başına düşen hekime müracaat oranı en yüksek ortalama Slovakya (11,1), en düşük ortalama ise Portekiz (3)’dir. 2020 yılında kişi başına düşen hekime müracaat oranı en yüksek ortalama Slovakya (11,1), en düşük ortalama ise Portekiz (3)’dir. 2020 yılında YDO en yüksek ortalama İrlanda (76,9), en düşük ortalama ise Kıbrıs (50,5)’dir. 2021 yılında YDO en yüksek ortalama Malta (84,1), en düşük ortalama ise Macaristan (51,4)’dir. 2021 yılında MR tetkik sayısı en yüksek ortalamaya (15959) sahip ülke Avusturya’dır. 2021 yılında MR tetkik sayısı en düşük ortalamaya (736) sahip ülke Kıbrıs’tır. 2021 yılında kişi başı hekime müracaat ortalaması en düşük (2,7) Yunanistan, en yüksek ortalama (10,1) ise Slovakya’dır. 2022 yılında YDO ortalaması en yüksek (84,14) Malta, en düşük ortalama (52,72) ise Macaristan’dır. MR tetkik sayısı en düşük ortalamaya (967) sahip ülke Kıbrıs’tır.

2022 yılında kişi başı hekime müracaat ortalaması en düşük (2,57) Yunanistan, en yüksek ortalama (11,99) ise Avusturya’dır. 2019 yılına göre 2020 yılında kişi başına düşen MR tetkik sayısı, kişi başına düşen hekime başvuru ve yatak doluluk oranı azalış göstermiştir. 2020 yılına göre 2021 yılında kişi başına düşen MR tetkik sayısı ve YDO artmış, kişi başına düşen hekime başvuru oranı ise azalmıştır. 2021 yılına göre 2022 yılında kişi başına düşen MR tetkik sayısı, kişi başına düşen hekime müracaat oranı ve yatak doluluk oranı artış göstermiştir. Türkiye’de 2019-2022 yıllarında MR tetkik oranı ortalamasının altında gerçekleşmiştir. 2019-2022 yıllarında kişi başına düşen hekime başvuru oranı ve YDO ortalamasının altında gerçekleşmiştir.

Tablo 5: AB ülkeleri ve Türkiye'nin hastane performansı süreç ve sonuç boyutundaki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri

Süreç ve Sonuç Göstergeleri	2019			2020			2021			2022		
	Ülke	MRt	KBHM	YDO	MRt	KBHM	YDO	MRt	KBHM	YDO	MRt	KBHM
Almanya	14983	9,7	78,9	14994	9,8	69,6	15769	9,5	69,9	15564	9,6	69,7
Avusturya	14795	11,95	72,95	14051	6,6	64	15959	5,8	66,5	16360	11,99	67,54
Belçika	9811	7,3	72,47	8742	7,3	62,1	10419	6,2	64,5	10918	7,42	61,9
Bulgaristan	1326	6,3	64,5	1057	5,4	54,53	1187	5,7	57	1902	6,6	56,9
Çekya	6009	7,91	66,75	5822	7,9	58,2	6606	7,3	59,4	7028	7,93	62,03
Estonya	5080	5,45	73,8	5049	5,5	65,6	5584	4,1	66	5718	4,01	67,6
Fransa	12283	5,9	75,93	11739	5,8	69,8	13636	5	71,8	14333	5,5	73,43
Yunanistan	8738	3,46	53	4650	3,5	62,1	1055	2,7	65,4	10683	2,57	54,1
Finlandiya	5306	4,4	60,1	1790	4,4	62,1	1790	4,2	65,4	4468	4,1	65,2
Hırvatistan	5418	6,5	70,9	5349	5,07	58,35	6806	5,9	64,4	5590	6,43	61,89
Hollanda	5946	8,8	63,7	5859	8,8	59,6	5804	8,4	61,2	5722	9,6	64
İspanya	9909	6,99	75,91	8475	4,94	67,5	10946	5,3	70,9	11337	5,57	73,05
İrlanda	5300	5,04	89,9	5596	5,8	76,9	6459	6,3	82,8	6800	5,76	80,7
İtalya	7540	9,8	78,1	6470	10,4	67,7	7723	5,2	71,3	8054	9,7	73
Kıbrıs	634	1,56	62	580	6,75	50,5	736	6,3	51,7	967	8,4	54,8
Letonya	6923	6	73,22	7152	6,1	65,1	8249	5,1	64,7	8779	6,1	67,26
Litvanya	6697	9,54	72,82	5420	6,5	56,8	7945	6,3	56	8714	8,28	58,21
Macaristan	5418	10,73	63,81	4473	10,7	51,6	4979	9,7	51,4	5590	9,5	52,72
Malta	6428	5,3	83,93	6428	6,6	73,4	5258	6	84,1	7783	6,4	84,14
Polonya	4220	7,7	70	1881	7,7	62,1	1881	6,8	65,4	6077	7,1	80
Portekiz	4890	4,06	82,03	5105	3	75	5105	3,5	77,8	5200	3,77	80,1
Romanya	1416	5,3	58,2	1443	4,6	59,4	2123	4,9	60,6	3263	5,5	63,1
Slovenya	8007	6,7	68,87	7952	6,7	57	9711	5,2	57,9	11375	6	60,45
Slovakya	7367	10,9	65,9	1584	11,1	57	1594	10,1	57,9	7367	10,88	58,5
Türkiye	3310	6,1	52,5	3490	4,2	52,2	3650	4,9	55,3	3700	5,9	58,1
Ortalama	6851,83	6,93	70	5806,04	6,6	62,32	6438,96	6,01	64,77	7731,68	7,02	65,93
Standart Sapma	3646,02	2,52	9,2	3757,18	2,2	7,17	4432,34	1,84	8,56	3985,42	2,37	8,92

Tablo 6’da değişkenlere göre 2019 yılı AB ülkeleri ve Türkiye’nin iki boyutlu geometrik gösterime esas olan koordinat değerleri yer almaktadır. 1.boyutta İspanya (VAR 12) ve Bulgaristan (VAR 4) en az benzeyen ülkeler olduğu belirlenmiştir. 2.boyutta ise en uzak konumlandırılan ülkeler Finlandiya (VAR 9) ve Polonya (VAR 20)’dir. 2019 yılı sağlık göstergelerine göre en önemli ayrıştırıcılar 1. boyutta İspanya (VAR 12), 2. boyutta ise Finlandiya (VAR 9)’dir.

Tablo 6: 2019 yılı AB ülkeleri ve Türkiye’nin değişkenlere göre 2 boyutlu konumlandırma koordinat değerleri

Ülke	Kod	1.boyut	2.boyut
Almanya	VAR 1	0,679	-0,1113
Avusturya	VAR 2	0,718	-0,0703
Belçika	VAR 3	0,6511	0,0452
Bulgaristan	VAR 4	-4,2928	0,265
Çekya	VAR 5	0,1632	-0,0338
Estonya	VAR 6	0,3677	0,0544
Fransa	VAR 7	0,7302	-0,0531
Yunanistan	VAR 8	0,7277	-0,261
Finlandiya	VAR 9	0,6052	0,3079
Hırvatistan	VAR 10	0,2195	-0,0682
Hollanda	VAR 11	0,7122	-0,0604
İspanya	VAR 12	0,8949	0,015
İrlanda	VAR 13	0,693	0,0253
İtalya	VAR 14	0,7939	0,0343
Kıbrıs	VAR 15	-3,4053	-0,0369
Letonya	VAR 16	0,4582	-0,0977
Litvanya	VAR 17	0,3096	0,0474
Macaristan	VAR 18	0,0032	-0,0873
Malta	VAR 19	0,5989	0,0918
Polonya	VAR 20	-0,1675	-0,2722
Portekiz	VAR 21	0,5337	0,1416
Romanya	VAR 22	-3,5126	-0,2229
Slovenya	VAR 23	0,6645	-0,0546
Slovakya	VAR 24	0,4602	0,1041
Türkiye	VAR 25	0,3945	0,0628

Tablo 7’de değişkenlere göre 2020 yılı AB ülkeleri ve Türkiye’nin iki boyutlu geometrik gösterime esas olan koordinat değerleri yer almaktadır. 1. boyutta İspanya (VAR 12) ve Bulgaristan (VAR 4) en az

benzeyen ülkeler olduğu belirlenmiştir. 2. boyutta ise en uzak konumlandırılan ülkeler Finlandiya (VAR 9) ve Yunanistan (VAR 8)'dir. 2020 yılı seçilen sağlık göstergelerine göre en önemli ayrıştırmacılar 1. boyutta İspanya (VAR 12), 2. boyutta ise Finlandiya (VAR 9)'dir.

Tablo 7: 2020 yılı AB ülkeleri ve Türkiye'nin değerşkenlere göre 2 boyutlu konumlandırma koordinat değerleri

Ülke	Kod	1.boyut	2.boyut
Almanya	VAR 1	0,7380	-0,1298
Avusturya	VAR 2	0,7466	-0,1276
Belçika	VAR 3	0,6880	-0,1003
Bulgaristan	VAR 4	-2,7676	0,3303
Çekya	VAR 5	0,4480	0,0030
Estonya	VAR 6	0,5730	-0,0397
Fransa	VAR 7	0,7553	-0,1362
Yunanistan	VAR 8	0,7151	-0,3284
Finlandiya	VAR 9	0,1112	0,5948
Hırvatistan	VAR 10	0,4859	-0,008
Hollanda	VAR 11	0,7573	-0,130
İspanya	VAR 12	0,8220	-0,1492
İrlanda	VAR 13	0,7505	-0,1148
İtalya	VAR 14	0,7592	-0,1169
Kıbrıs	VAR 15	-1,795	0,4433
Letonya	VAR 16	0,6401	-0,0805
Litvanya	VAR 17	0,4592	0,0124
Macaristan	VAR 18	0,2642	0,0718
Malta	VAR 19	0,6870	-0,0833
Polonya	VAR 20	-0,3013	0,2880
Portekiz	VAR 21	0,6698	-0,0700
Romanya	VAR 22	-1,5408	0,4427
Slovenya	VAR 23	0,7332	-0,1167
Slovakya	VAR 24	-0,8225	0,3639
Türkiye	VAR 25	0,6801	-0,0693

Tablo 8'de değerşkenlere göre 2021 yılı AB ülkeleri ve Türkiye'nin değerşkenlere göre iki boyutlu geometrik gösterime esas olan koordinat değerleri yer almaktadır. 1.boyutta İspanya (VAR 12) ve Bulgaristan (VAR 4) bölgeleri 1.boyutta en az benzeyen ülkeler olduğu belirlenmiştir. 2. boyutta ise en uzak konumlandırılan ülkeler Yunanistan (VAR 8) ve Romanya (VAR 22)'dir. 2021 yılı seçilen sağlık

göstergelerine göre en önemli ayrıştırıcılar 1.boyutta İspanya (VAR 12), 2. boyutta ise Yunanistan (VAR 8)'dir.

Tablo 8: 2021 yılı AB ülkeleri ve Türkiye'nin değişkenlere göre 2 boyutlu konumlandırma koordinat değerleri

Ülke	Kod	1.boyut	2.boyut
Almanya	VAR 1	0,6336	-0,1305
Avusturya	VAR 2	0,6598	-0,1136
Belçika	VAR 3	0,6192	-0,1368
Bulgaristan	VAR 4	-2,5092	-0,2855
Çekya	VAR 5	0,4023	-0,1297
Estonya	VAR 6	0,5034	-0,0836
Fransa	VAR 7	0,6701	-0,1068
Yunanistan	VAR 8	-0,9200	2,4728
Finlandiya	VAR 9	0,0912	0,6079
Hırvatistan	VAR 10	0,4865	-0,1165
Hollanda	VAR 11	0,6341	-0,1327
İspanya	VAR 12	0,7326	-0,0734
İrlanda	VAR 13	0,6600	-0,0802
İtalya	VAR 14	0,6767	-0,0834
Kıbrıs	VAR 15	0,6705	-0,1162
Letonya	VAR 16	0,5771	-0,1572
Litvanya	VAR 17	0,5102	-0,1006
Macaristan	VAR 18	0,2347	-0,2373
Malta	VAR 19	0,5182	-0,0244
Polonya	VAR 20	-0,4306	0,0043
Portekiz	VAR 21	0,5397	-0,0348
Romanya	VAR 22	-0,8051	-0,3422
Slovenya	VAR 23	0,6607	-0,1190
Slovakya	VAR 24	-0,9478	-0,2609
Türkiye	VAR 25	0,5528	0,1638

Tablo 9'da değişkenlere göre 2022 yılı AB ülkeleri ve Türkiye'nin değişkenlere göre iki boyutlu geometrik gösterime esas olan koordinat değerleri yer almaktadır. 1.boyutta İspanya (VAR 12) ve Bulgaristan (VAR 4) bölgeleri 1.boyutta en az benzeyen en az benzeyen ülkeler olduğu belirlenmiştir. 2. boyutta ise en uzak konumlandırılan ülkeler Finlandiya (VAR 9) ve Polonya (VAR 20)'dir. 2021 yılı

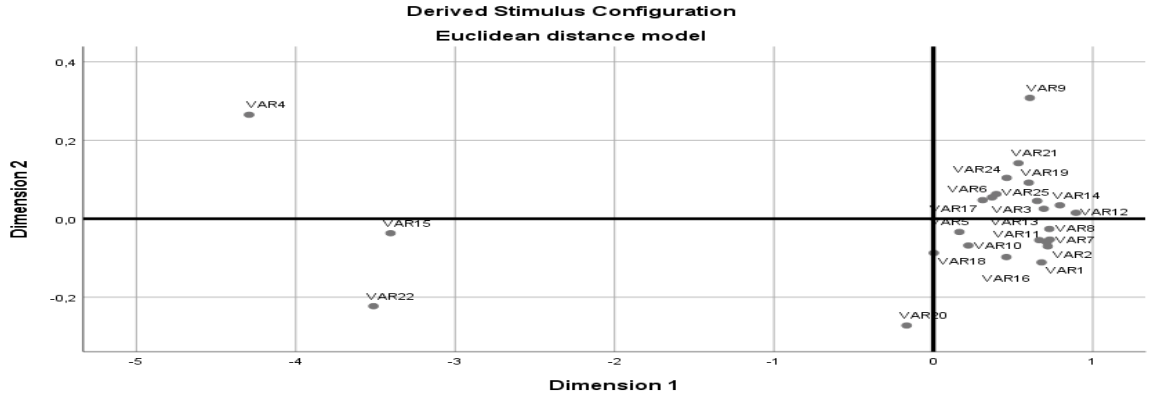
seçilen sağlık göstergelerine göre en önemli ayrıştırıcılar 1.boyutta İspanya (VAR 12), 2.boyutta ise Finlandiya (VAR 9)'dır.

Tablo 9: 2022 yılı AB ülkeleri ve Türkiye'nin değişkenlere göre 2 boyutlu konumlandırma koordinat değerleri

Ülke	Kod	1.boyut	2.boyut
Almanya	VAR 1	0,5363	-0,1914
Avusturya	VAR 2	0,6693	-0,1329
Belçika	VAR 3	0,5291	0,0763
Bulgaristan	VAR 4	-6,0007	0,1339
Çekya	VAR 5	-0,1777	-0,0402
Estonya	VAR 6	0,1658	0,0942
Fransa	VAR 7	0,7156	-0,0953
Yunanistan	VAR 8	0,6911	-0,0528
Finlandiya	VAR 9	0,4159	0,7961
Hırvatistan	VAR 10	-0,357	-0,2313
Hollanda	VAR 11	0,6776	-0,589
İspanya	VAR 12	0,9248	0,0212
İrlanda	VAR 13	0,6763	0,0568
İtalya	VAR 14	0,7393	0,064
Kıbrıs	VAR 15	0,8221	-0,2622
Letonya	VAR 16	0,4185	-0,1483
Litvanya	VAR 17	0,2812	0,0148
Macaristan	VAR 18	-0,6137	-0,0571
Malta	VAR 19	0,5136	0,1611
Polonya	VAR 20	-0,3286	-0,4404
Portekiz	VAR 21	0,2871	0,2126
Romanya	VAR 22	-2,3738	-0,2493
Slovenya	VAR 23	0,7527	-0,1216
Slovakya	VAR 24	0,0836	0,2224
Türkiye	VAR 25	-0,0484	0,2283

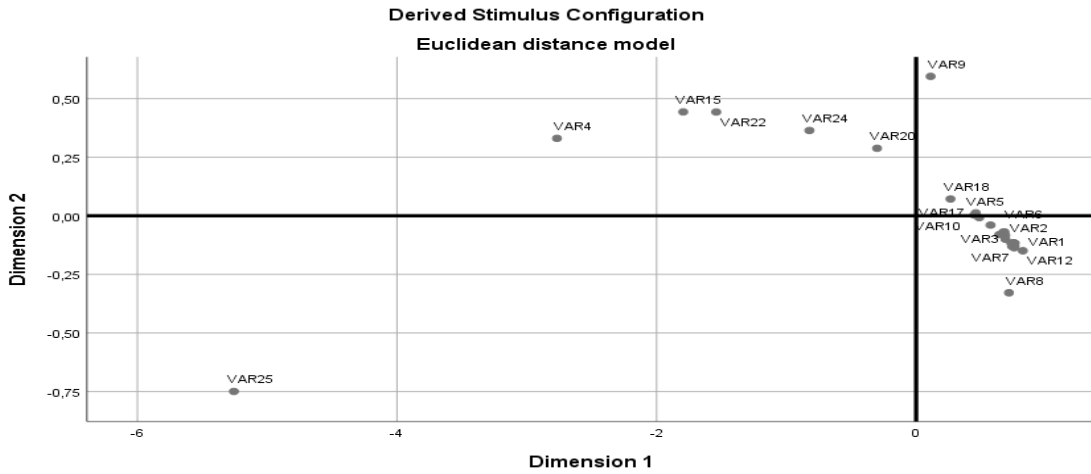
Şekil 1'de seçilen göstergelere göre ülkelerin 2019 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli yer almaktadır. 2020 yılında 2 boyutlu konumlandırmanın $R^2 = 0,99988$, $stress = 0,00896$ değerlerine göre veri uzaklıkları ile gösterim uzaklıkları arasında tam bir uyum vardır. Tablo 6'da 2019 yılı ülkelerin sağlık sistemlerindeki hastane işletmelerinin göstergelerinin 2 boyutlu koordinat değerleri yer almaktadır.

Şekil 1: 2019 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli



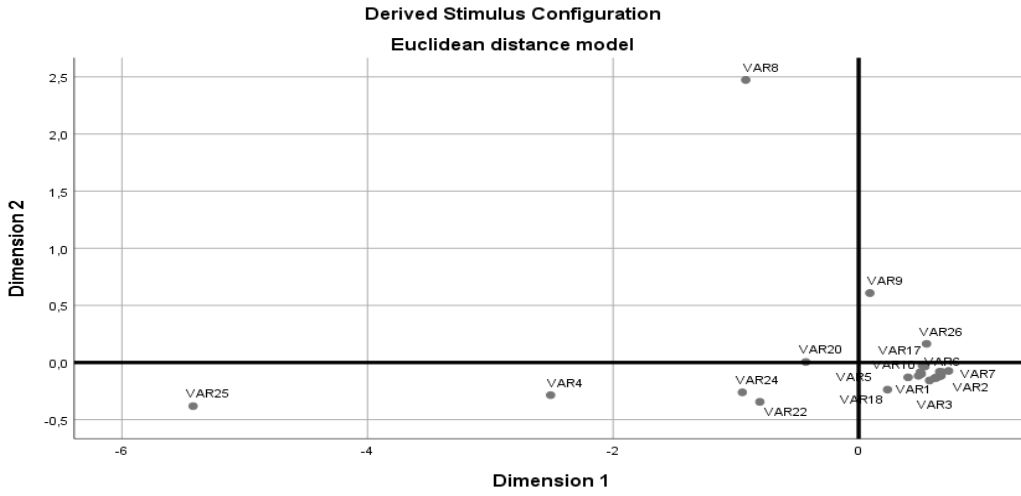
Şekil 2’de seçilen göstergelere göre ülkelerin 2020 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli yer almaktadır. 2020 yılında 2 boyutlu konumlandırmanın $R^2 = 0,99763$, $stress=0,04046$ değerlerine göre veri uzaklıkları ile gösterim uzaklıkları arasında iyi bir uyum vardır. Tablo 7’de 2020 yılı ülkelerin sağlık sistemlerindeki hastane işletmelerinin göstergelerinin 2 boyutlu koordinat değerleri yer almaktadır.

Şekil 2: 2020 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli



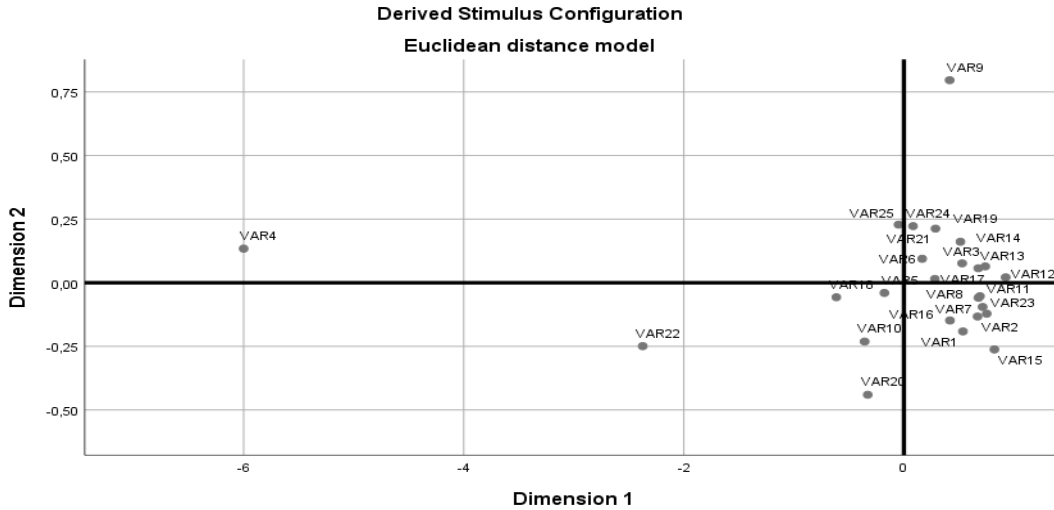
Şekil 3’de seçilen göstergelere göre ülkelerin 2021 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli yer almaktadır. 2021 yılında 2 boyutlu konumlandırmanın $R^2 = 0,99994$, $stress=0,00592$ değerlerine göre veri uzaklıkları ile gösterim uzaklıkları arasında iyi bir uyum vardır. Tablo 8’de 2021 yılı ülkelerin sağlık sistemlerindeki hastane işletmelerinin göstergelerinin 2 boyutlu koordinat değerleri yer almaktadır.

şekil 3: 2021 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli



şekil 4’de seçilen göstergelere göre ülkelerin 2022 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli yer almaktadır. 2022 yılında 2 boyutlu konumlandırmanın $R^2 = 0,99999$, stress= 0,00232 değerlerine göre veri uzaklıkları ile gösterim uzaklıkları arasında tam bir uyum vardır. Tablo 9’da 2022 yılı ülkelerin sağlık sistemlerindeki hastane işletmelerinin göstergelerinin 2 boyutlu koordinat değerleri yer almaktadır.

şekil 4: 2022 yılı 2 boyutlu konumlandırma öklid uzaklık modeli



Tablo 10: 2020-2021 Yılları AB ülkeleri ve Türkiye'nin MOORA skorlarına göre sıralamaları

2019			2020			2021			2022		
Ülke	Skor	Sıra	Ülke	Skor	Sıra	Ülke	Skor	Sıra	Ülke	Skor	Sıra
Hollanda	0,227	1	Fransa	3,261	1	Avusturya	2,673	1	Letonya	0,475	1
İspanya	0,198	2	Almanya	3,074	2	Almanya	2,571	2	Kıbrıs	0,233	2
Fransa	0,112	3	Avusturya	2,607	3	Fransa	1,734	3	İrlanda	0,202	3
Slovenya	0,111	4	Belçika	0,542	4	Belçika	1,452	4	Macaristan	0,106	4
İrlanda	0,097	5	İspanya	0,508	5	İspanya	0,843	5	Avusturya	0,069	5
Macaristan	0,091	6	Slovenya	0,342	6	Slovenya	0,469	6	Slovakya	0,067	6
Almanya	0,089	7	Letonya	0,153	7	Romanya	0,398	7	Fransa	0,058	7
İtalya	0,078	8	İtalya	-0,015	8	Letonya	0,007	8	Romanya	0,046	8
Hırvatistan	0,061	9	Malta	-0,112	9	İtalya	-0,008	9	Bulgaristan	0,024	9
Türkiye	0,043	10	Hollanda	-0,133	10	Litvanya	-0,036	10	Slovenya	0,016	10
Polonya	0,04	11	İrlanda	-0,19	11	Kıbrıs	-0,089	11	Finlandiya	-0,011	11
Portekiz	0,032	12	Çekya	-0,243	12	Hırvatistan	-0,249	12	Portekiz	-0,03	12
Slovakya	0,022	13	Litvanya	-0,298	13	İrlanda	-0,254	13	Malta	-0,031	13
Malta	0,004	14	Hırvatistan	-0,301	14	Çekya	-0,317	14	İtalya	-0,049	14
Estonya	-0,0295	15	Portekiz	-0,329	15	Hollanda	-0,364	15	Belçika	-0,057	15
Belçika	-0,0299	16	Estonya	-0,33	16	Estonya	-0,437	16	Türkiye	-0,063	16
Çekya	-0,031	17	Macaristan	-0,459	17	Malta	-0,484	17	Çekya	-0,066	17
Litvanya	-0,072	18	Yunanistan	-0,524	18	Polonya	-0,508	18	Estonya	-0,068	18
Avusturya	-0,098	19	Türkiye	-0,527	19	Macaristan	-0,575	19	Litvanya	-0,08	19
Letonya	-0,106	20	Polonya	-0,71	20	Türkiye	-0,734	20	Hollanda	-0,113	20
Finlandiya	-0,118	21	Kıbrıs	-0,73	21	Portekiz	-0,804	21	Almanya	-0,131	21
Romanya	-0,197	22	Finlandiya	-0,732	22	Finlandiya	-0,84	22	Yunanistan	-0,148	22
Yunanistan	-0,207	23	Slovakya	-0,752	23	Slovakya	-0,869	23	Hırvatistan	-0,151	23
Kıbrıs	-0,245	24	Romanya	-0,801	24	Bulgaristan	-0,954	24	Polonya	-0,2	24
Bulgaristan	-0,426	25	Bulgaristan	-0,856	25	Yunanistan	-0,982	25	İspanya	-0,263	25

Tablo 10'da 2019-2022 yılları AB ülkeleri ve Türkiye'nin MOORA skorları ve sıralamaları yer almaktadır. 2020 yılına göre 2021 yılında sıralaması değişmeyen ülkeler Almanya (2), Belçika (4), İspanya (5), Slovenya (6), Estonya (16), Finlandiya (22), Slovakya (23)' dir. 2019-2021 yıllarında sıralaması değişmeyen ülkeler İtalya (8) ve Bulgaristan (25)'dir. Hastanelerin performansı en yüksek ülkeler 2019 yılında Hollanda, 2020 yılında Fransa, 2021 yılında Avusturya, 2022 yılında ise Letonya'dır. Hastanelerin performansı en düşük ülkeler 2019-2020 yıllarında Bulgaristan, 2021 yılında Yunanistan ve

2022 yılında ise İspanya'dır. Türkiye, 2019 yılında 10.sırada, 2020 yılında 19. sırada, 2021 yılında ise 20.sırada, 2022 yılında ise 16.sırada yer almıştır.

TARTIşMA

2019 yılında çok boyutlu ölçekleme analizine göre Türkiye, Litvanya ve Estonya benzer konumlanmıştır. 2012 yılı OECD ülkelerinin hekim sayısı, hastane yatağı sayısı gibi sağlık sektörü kaynakları ile ilgili değişkenlerin kullanıldığı araştırmada ise Türkiye, Estonya, Macaristan ve Polonya aynı kümede yer almıştır (Alptekin ve Yeşilaydın, 2015). 2020 yılında çok boyutlu ölçekleme analizine göre Türkiye, Belçika, Letonya, Malta ve Portekiz benzer konumlanmıştır. Türkiye'de 2020 yılında en düşük kişi başına düşen yatak sayısı, en düşük kişi başı hekime müracaat oranı ise Portekiz'dedir. Türkiye ve Portekiz'in 2020 yılında benzer konumlanmasının nedeni düşük yatak sayısı ve düşük kişi başı hekime müracaat oranından kaynaklı olabilir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkelerinin 2019 yılı sağlık göstergelerine göre performansının TOPSIS ile değerlendirildiği bir araştırmada Portekiz 20.sırada yer almıştır (Şahin ve Cezlan, 2023). Farklı bir araştırmada ise Türkiye, 2015 yılı sağlık göstergelerinin çok boyutlu analizine göre Letonya ve Polonya ile gelişmekte olan ülkeler grubunda yer almıştır (Çevik ve Yüksel, 2021).

Avusturya 2019 yılı hastane performansına göre 19.sırada, 2022 yılında ise 5.sırada yer almıştır. Fransa hastane performans skorlarına göre 2019 ve 2022 yıllarında ilk sıralarda yer almıştır. 2020-2021 yıllarında ise MOORA skorlarına göre Fransa ve Avusturya 1. sırada yer almıştır. 2013 yılı AB ve aday ülkelerinin sağlık harcamalarına göre 2 boyutlu ölçekleme analizine göre Avusturya ve Fransa benzer ülkeler olarak değerlendirilmiştir (Boz ve Sur, 2016). Fransa ve Avusturya sağlık sistemleri Bismarck sağlık finansman modeline sahip ülkelerdir. Bismarck modeli kamu ağırlıklı sağlık hizmeti üretim modeline sahip olup kamu harcamaları zorunlu sigorta fonlarından karşılanmaktadır (Odier, 2010). AB ülkelerinin sağlık sistemlerinde farklı finansman modelleri uygulanmasına rağmen nüfuslarının tamamına yakını sağlık güvencesi kapsamı altındadır (Yıldırım, 2005). Ayrıca Fransa'nın sağlık sistemi diğer AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında genel olarak kaliteli olarak değerlendirilmektedir (OECD, 2022). COVID-19 salgınının kontrol ve tedavi etkinliğinin veri zarflama analizi ile değerlendirildiği bir araştırmada pandemi kontrolü ve tedavi etkinliğinde verimli ülkeler arasında Avusturya yer almıştır (İbrahim, Binofai ve Alshamsi, 2020).

2019-2022 yıllarında MR cihaz kullanım oranının en düşük olduğu ülke Kıbrıs'tır. Bunun nedenleri arasında bekleme sürelerinin uzun olması, hizmet üretim sürecinin hekim isteğine bağlı olması,

tıbbi cihaz kullanım sisteminin kontrol mekanizmasının yetersizliği ve Kıbrıs nüfusunun diğer AB ülkelerine göre düşük olması yer almaktadır (Kantaris, Theodorou, Angelopoulos ve Kaitelidou, 2017).

2021 yılı çok boyutlu ölçekleme analizine göre 2. boyutta en az benzeyen ülkeler Yunanistan ve Romanya'dır. 2016 yılı OECD ülkelerinin sağlık durumu ve ekonomik göstergelerinin değerlendirildiği çok boyutlu ölçekleme analizine göre Yunanistan'ın diğer ülkelerden farklılaştığı belirlenmiştir (Özsarı ve Boz, 2019). MOORA skorlarına göre 2019-2022 yıllarında son sıralarda yer alan ülkelerden biri de Yunanistan'dır. Hastane performansı MOORA skor sıralamasına göre Yunanistan 2021 yılında 25. sırada yer almıştır. Hastane performansına göre Yunanistan'ın son sırada yer almasının nedeni 2021 yılında en düşük kişi başı hekime müracaat oranının da Yunanistan'da olmasından kaynaklı olabilir. Ekonomik yönden durgunluk ve mülteci krizlerine rağmen Yunanistan'da toplumun büyük oranda tedbirlere uyması ölüm oranlarının azalmasını sağlamıştır (Kousi, Mitsi ve Simos, 2021). Nadir hastalıklarda OECD ülkelerinin performanslarının MOORA yöntemi kullanılarak değerlendirildiği bir araştırmada ise Yunanistan nadir hastalıklar açısından en kötü performansa sahip ülkeler arasında yer almıştır (İnce ve Güre, 2021).

2020-2021 yıllarında hastane performansı MOORA skorlarına göre Almanya 2.sırada, 2019 yılında ise 7.sırada yer almıştır. Avrupa Birliği ülkelerinin 2010-2014 yıllarında hekim sayısı ve hastane yatak sayısı göstergelerinin değerlendirildiği bir araştırmada Almanya ilk sıralarda yer almıştır (Türkoğlu, 2018). Sağlık sektöründe özel sektöre göre kamu mülkiyetinin yüksek oranda olması Almanya'ya COVID-19 halk sağlığı krizini yönetme başarısı sağlamıştır (Thompson, 2020). Ayrıca salgının ilk döneminde yoğun bakım yatak ve solunum cihaz sayılarında sağlanan artış Almanya'nın salgını yönetme sürecini desteklemiştir (Buck, 2020, Chazan, 2020). 2019-2020 yıllarında hastane performansı MOORA skorlarına göre İtalya 8.sırada, 2021 yılında 9.sırada, 2022 yılında ise 14. sırada yer almıştır. İtalya'da COVID-19 halk sağlığı krizini yönetme sürecindeki başarısızlık nedenleri özelleştirme politikaları, sağlık sisteminin insan gücü ve teknik kapasitesindeki yetersizlikler gösterilmiştir (Cesari ve Proietti, 2020).

Türkiye yapı, süreç ve sonuç göstergelerine göre hastane performansının değerlendirildiği MOORA skor sıralamasında 2019 yılında 10.sırada, 2020 yılında 19. sırada, 2021 yılında 20.sırada, 2022 yılında ise 16.sırada yer almıştır. Türkiye'de 2021 yılında kişi başına düşen MR cihazı sayısı 1,13'e yükselmiştir. 2021 yılında ise hastanelerin MR cihaz kapasitesi 960'dır. Türkiye, 2020 yılında açılan şehir hastaneleri (16.382 yatak) ile toplam 248.295 yatak kapasitesinde sağlık hizmeti üretim gücüne sahiptir (Sağlık Bakanlığı İstatistik Yıllığı, 2021). 36 OECD ülkesinin 2000-2017 yılları arasında seçilen sağlık göstergelerine göre MOORA yöntemi ile performans değerlendirmesine göre Türkiye'nin diğer ülkelere göre daha düşük performansa sahip olduğu belirlenmiştir (Sevim ve Aldogan, 2024). 2018-2019 yıllarında

OECD ülkelerinin MOORA yöntemine göre sağlık düzeyi göstergeleri açısından düşük performansa sahip olan ülkeler arasında Türkiye yer almaktadır (İnce, Boz, Yılmaz ve Cengiz, 2020). Türkiye, 2020-2022 yıllarında seçilen sağlık göstergelerine göre düşük performanslı ülkeler arasında yer almıştır.

2019 yılında çok boyutlu ölçekleme analizine göre 2. boyutta en az benzeyen ülkeler Finlandiya ve Polonya'dır. 2020-2022 yıllarında hastane performansı MOORA skorlarına göre Polonya son sıralarda yer almıştır. 2020-2021 yıllarında en yüksek kişi başına düşen MR cihazı sayısına sahip ülke Finlandiya'dır. Finlandiya'da sağlık sisteminde uzun bekleme süreleri ve maliyet paylaşımı nedeniyle sağlık hizmetlerine erişim sorunu yaşanmaktadır (Keskimäki vd., 2019). 2020-2021 yıllarında en düşük MR cihazı sayısı ve en yüksek kişi başına düşen hekime müracaat oranına sahip ülke Slovakya'dır. Slovakya hastane performans sıralamasına göre 2020-2021 yıllarında 23.sırada yer almıştır. Slovakya nüfusunun %95'i sağlık sigortası kapsamındadır. Slovakya'da sigorta kapsamının yüksek olması sağlık hizmetlerine ulaşılabilirlik düzeyinin artışı sağlamaktadır. 2020-2021 yıllarında en yüksek kişi başına düşen hekim oranına sahip ülke Litvanya'dır. Kişi başına düşen hekim sayısının ve yatak kapasitesinin yüksek olduğu sağlık sistemlerinde COVID-19 salgınının daha düşük ölüm oranlarına neden olduğu belirlenmiştir (Steinbuka vd., 2020). Bu bağlamda hastane performans sıralamasına göre Litvanya 2020 yılında 13.sırada, 2020 yılında ise 10. sırada yer almıştır.

2020-2021 yıllarında hastane yatak doluluk oranı en düşük ülkelerden biri Kıbrıs'tır. COVID-19 kaynaklı bulaş ve ölümler üzerinde hastane performansının veri zarflama analizi ile değerlendirildiği bir araştırmada Kıbrıs'ın bulaş kontrolünde etkin olduğu belirlenmiştir (Bayram ve Yurtsever, 2021). Kıbrıs'ın hastane yatak doluluk oranı düşük olmasına rağmen COVID-19 kaynaklı ölüm oranı düşük ülkeler arasında yer almasının nedeni toplumun izolasyon önlemlerine katılım düzeyi olabilir. 2020-2021 yıllarında en düşük kişi başına düşen hastane yatak sayısı Türkiye'dedir. Kişi başına düşen hastane yatağı sayısının yetersiz olduğu sağlık sistemlerinde hastalar ihtiyaç duydukları sağlık hizmetinden yeterince yararlanamazlar. 2020 yılına göre 2021 yılında kişi başı hekime müracaat oranı ve kişi başına düşen hekim sayısı artmıştır. Hastanelerin sağlık hizmeti üretim sürecindeki en önemli göstergelerinden biri de hekim sayısıdır. COVID-19 pandemi sürecinde sağlık politikalarında hekim istihdamının artışına yönelik tıp ve hemşirelik öğrencilerinin erken mezuniyetleri ile istihdamlarının sağlanması ve son üç yıl içinde emekli olan doktorların işe geri dönmeleri de teşvik edilmiştir (Willan, King, Jeffery ve Bienz, 2020).

2020-2022 yıllarında MOORA skorları hastane performansına göre ilk 10 sırada yer alan ülkeler Fransa, Slovenya ve Letonya'dır. Bismarck sağlık finansman yapısına sahip Fransa ve Slovenya MOORA

skorlarına göre 2019 yılında da ilk sıralarda yer almıştır. Türkiye'nin araştırmanın yapıldığı dönemde en iyi performansı ise 2019 yılında ve 10. sırada yer almıştır. 2019 yılında ilk sıralarda yer alan ülkelerden İspanya, İrlanda ve İtalya Beveridge, Türkiye ise karma finansman yapısına sahiptir. Karma finansman modeli vergi ve prim ödeme esaslı olup kamu ve özel sektör kaynaklarının kullanımı sağlık hizmet sunum modeline göre belirlenmektedir (Çelikay ve Gümüş, 2014). Bir araştırmaya göre Beveridge sağlık finansman modeline sahip ülkelerin sağlık sistemlerinin COVID-19 krizine karşı daha fazla dayanıklı olduğu belirlenmiştir. Vergilerle sağlık hizmeti finansmanın sağlandığı Beveridge modelinde sağlık kurumları devlet kontrolü altında olduğundan sağlık hizmetlerine eşit erişim vardır (Kuzior, Kashcha, Kuzmenko, Lyeonov ve Brožek, 2022). Bismarck modelini kullanan ülkeler maliyet-etkililik analizlerine odaklanırken, Beveridge modelini kullanan ülkelerde sağlık kurumları arasında rekabet teşvik edilmekte ve sağlık hizmeti kullanıcılarının seçeneklerinin artışına yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Mıynat Taşdemir ve Dilber, 2023).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkelerin sağlık sistemleri, başta ekonomi olmak üzere siyasi ve sosyal sistemlerden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmektedir. Farklı sağlık sistemlerine sahip ülkelerde hastane performansı ölçümünün amacı performansı iyileştirme fırsatlarını belirlemektir. Bu araştırma kapsamında 2019-2022 yıllarında AB ülkeleri ve Türkiye'nin yapı, süreç ve sonuç boyutlarındaki sağlık göstergelerine göre konumları belirlenmiş ve performans skorlarına göre sıralamaları yapılmıştır.

Hastane performansı MOORA skor sıralamalarına göre ilk sıralarda yer alan ülkeler Fransa, Almanya ve Avusturya'dır. 2019-2022 yılları çok boyutlu ölçekleme analizine göre 1.boyutta en az benzeyen ülkeler İspanya ve Bulgaristan'dır. MOORA skor sıralamasına göre 2019-2020 yıllarında Bulgaristan son sırada, 2020-2021 yıllarında ise İspanya 5.sırada yer almıştır. Her iki bulgu da birbirini desteklemektedir. 2021 yılı çok boyutlu ölçekleme analizine göre 2. boyutta ise en uzak konumlandırılan ülkeler Romanya ve Yunanistan'dır. 2021 yılı MOORA skor sıralamasına göre Romanya 7.sırada, Yunanistan ise son sırada yer almıştır. Her iki analiz sonucu da birbirini destekler niteliktedir.

Türkiye'de 2019-2022 yıllarında MR tetkik oranı, kişi başına düşen hekime başvuru oranı ve yatak doluluk oranı ortalamanın altında gerçekleşmiştir. 2019-2020 yıllarında kişi başına düşen hekim ve hastane yatağı oranları ortalamanın altında yer almıştır. 2020-2021 yıllarında MR cihaz oranı ise ortalamanın üzerinde gerçekleşmiştir. Türkiye, araştırma kapsamında seçilen yapı, süreç ve sonuç göstergelerine göre 2020-2022 yıllarında görece olarak düşük hastane performans düzeyine sahip

ülkelerden biridir. MOORA skor sıralamasında 2019 yılında 10.sırada, 2020 yılında 19.sırada, 2021 yılında 20.sırada, 2022 yılında ise 16.sırada yer almıştır. Türkiye'nin 2020-2022 yıllarındaki performans skorlarına göre 2019 yılı performans skoru daha yüksektir. Türkiye'deki hastanelerin 2019 yılındaki performans sıralamasının pandemi dönemine göre iyi olduğu belirlenmiştir. Sağlık sistemi reform süreçlerine bağlı olarak teknik boyutlarda yapılan iyileştirmelere rağmen (hastane yatağı ve cihaz teknolojileri gibi) kişi başına düşen hastane yatağı ve yatak doluluk oranlarının ortalamanın altında olması hastane yataklarının etkin kullanılmayışından kaynaklı olabilir. Mikro ölçekte hastane kaynaklarının verimli kullanımını sağlayacak sağlık yöneticilerinin istihdam süreçlerinde iyileştirmeler yapılması önerilmektedir. 2021 yılı hariç 2019-2022 yıllarında kişi başına düşen hekim sayısı ile 2019-2022 yıllarında kişi başına düşen hekime müracaat oranı ortalamanın altında yer almıştır. Günümüzde sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğini sağlamada teknolojik araçların sağlık hizmeti karar süreçlerinde kullanım artışına rağmen sağlık insan gücü olarak özellikle hekimlere olan ihtiyaç devam etmektedir. Hekim istihdamında yapılacak iyileştirmeler kişi başına düşen hekim sayısında artış ile toplumun sağlık statüsünde gelişmeler sağlayacaktır.

COVID-19, İspanyol gribinden sonra dünyayı en fazla etkileyen salgın olarak nitelendirilmiştir (Bağrıaçık, 2021). COVID-19 hastalığı sağlık sistemlerinde aşırı talep yaşanmasına neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerin sağlık sistemleri de dahil olmak üzere bu tür talebi cevaplandırmada sağlık hizmeti arzının yeterli olması mümkün değildir. Gelişmiş ülkelerin bu hastalıkla mücadele performansının değerlendirildiği bir araştırmada ülkelerin sağlık sistemleri etkinlik düzeyi ile COVID-19 performansı arasında doğrusal bir bağlantı bulunmamıştır (Cansever ve şenol, 2022). COVID-19'un neden olduğu krizi yönetme sürecinde ülkelerin sağlık sistemlerinde kapasite artışına yönelik planlamalar yapılmıştır. Hastane yatak sayısı, cihaz kapasitesi ve sağlık insan gücü gibi kaynakların optimum kullanımına yönelik stratejilerin uygulandığı sağlık sistemlerinde pandemi sürecinin yönetimi desteklenmiştir (Steinbuka vd., 2022).

AB ülkeleri refah devlet geleneği çerçevesinde stratejik ortaklıkları taahhüt etmiş olmalarına rağmen sağlık sistemlerinin hizmet sunumu ve organizasyon farklılıkları bu ülkelerin sağlık hizmetlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Dixon ve Poteliakhoff, 2012). COVID-19 gibi hastalıklar ile mücadelede yalnızca sağlık sisteminden başarı beklenmesi hatalı olacaktır. Sağlık sistemleri kültürel, sosyal ve ekonomik sistemler ile bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Sağlık sistemlerinde nihai hedef toplumların sağlık göstergelerinde iyileştirmeler sağlayarak sağlık statüsünü yükseltmektir (Rahmani vd., 2018). Sağlık statüsünde gerilemelere neden olabilecek olası halk sağlığı krizlerine karşı planlanmalara ihtiyaç vardır. Bu planlamalar yalnızca bir ülkenin sağlık sistemini değil dünya ülkelerinin

sağlık sistemlerini de kapsamalıdır. Küresel ölçekte sağlanacak işbirlikleri ile üretilecek sağlık politikaları gelecekte yaşanacak halk sağlığı krizlerinin yönetimini destekleyecektir. Ayrıca AB ülkeleri arasında sağlanacak yönetim ile üretilecek sağlık politikaları sağlık hizmetlerine erişimde AB vatandaşlarına fırsat eşitliği sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Abraham, S.E, Karns, L.A., & Mena, M.A. (2001). Managerial competencies and the managerial performance appraisal process. *Journal Management Development*, 20(10), 842-852. doi: 10.1108/02621710110410842
- Alptekin, N., & Yeşilaydın, G. (2015). OECD ülkelerinin sağlık göstergelerine göre Bulanık kümeleme analizi ile sınıflandırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 137-155.
- Aldalbahi, A.G., Juni, M.H., Rosliza, A., Ying L.P., & Ibrahim, F. (2019). Methodological approach and theoretical concept for measuring hospital technical efficiency. *International Journal of Public Health and Clinical Sciences*, 6(1), 237–249. doi: 10.32827/ijphcs.6.1.237
- Aytekin, A.G.Ç. (2022). Üniversite hastanelerinin COVID-19 dönemi öncesi ve sonrası etkinliklerinin Pabon Lasso modeli ile değerlendirilmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 155–174. doi: 10.18026/cbayarsos.1085669
- Bağrıaçık, E. A. (2021). Covid-19 ile mücadelede OECD ve AB üye ülkeleri karşısında Türkiye'nin etkinliğinin değerlendirilmesi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 60, 215-233. doi: 10.18070/erciyesiibd.970420
- Bernheim, A., Mei, X., Huang, M., Yang, Y., Fayad, Z.A., & Zhang, N. (2020). Chest CT findings in coronavirus disease 2019 (COVID-19): relationship to duration of infection. *Radiology*, 295, 685–691. doi: 10.1148/radiol.2020200463
- Bohmer, R., Shand, J., Allwood, D., Wragg, A., & Mountford, J. (2020). Learning Systems : managing uncertainty in the new normal of Covid-19. *NEJM Catalyst Innovations in Care Delivery*, 1-10. doi: 10.1056/CAT.20.0318
- Boz, C., & Sur, H. (2016). Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkelerin sağlık harcamaları açısından benzerlik ve farklılık analizi. *Sosyal Güvençe*, (9), 23-46.

- Brauers, W. K., & Zavadskas, E. K. (2009). Robustness of the multi-objective MOORA method with a test for the facilities sector. *Ukio Technologinis ir Ekonominis Vystymas*, 15(2), 352-375. doi: 10.3846/1392-8619.2009.15.352-375
- Buck, T. (2020). Germany's coronavirus anomaly: high infection rates but few deaths. <https://www.ft.com/content/c0755b30-69bb-11ea-800d-da70cff6e4d3/> adresinden erişildi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik araştırma deseni –SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Caballer-Tarazona, M., Ismael, M.C., Vivas-Consuelo, D., & Barrachina-Martínez, I. (2010). A model to measure the efficiency of hospital performance. *Mathematical and Computer Modelling*, 52(7), 1095–1102. doi: 10.1016/j.mcm.2010.03.006
- Carini, E., Gabutti, I., Frisicale, E.M., Di Pilla, A., Pezzullo, A.M., de Waure, C., Cicchetti, A., Boccia, S., & Lucia Specchia, M.L. (2020). Assessing hospital performance indicators. What dimensions? Evidence from an umbrella review. *BMC Health Service Research*, 20, 1038. doi: 10.1186/s12913-020-05879-y
- Cesari, M., & Proietti, M. (2020). COVID-19 in Italy: ageism and decision-making in a pandemic. *Journal of the American Medical Directors Association*, 21(5), 576. doi: 10.1016/j.jamda.2020.03.025
- Çevik, N.K., & Yüksel, O. (2021). OECD ülkeleri sağlık sistemi göstergelerine çok boyutlu bir yaklaşım. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi ICOMEP Özel Sayısı*, 213-245. doi: 10.54600/igdirsosbilder.991828
- Çelikay, F., & Gümüş, E. (2014). Türkiye’de sağlık hizmetleri ve finansmanı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 177-216.
- De Rosis, S. (2023). Performance measurement and user-centeredness in the healthcare sector: opening the black box adapting the framework of Donabedian. *International Journal of Health Planning Management*, 1-11. doi: 10.1002/hpm.3732
- Donabedian, A. (2005). Evaluating the quality of medical care. *The Milbank Quarterly*, 83(4), 691-729. doi: 10.1111/j.1468-0009.2005.00397.x
- Doğan, N. Ö., & Gencan, S. (2014). VZA/AHP bütünleşik yöntemi ile performans ölçümü: Ankara’daki kamu hastaneleri üzerine bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 88-112.
- Ding, C. S. (2018). *Fundamentals of Applied Multidimensional Scaling for Educational and Psychological Research*. USA: Springer.
- Gartner, J.B., & Lemaire, C. (2022). Dimensions of performance and related key performance indicators addressed in healthcare organizations: A literature review. *The International Journal of Health Planning and Management*, 37(4), 1941-1952. doi: 10.1002/hpm.3452

- Cansever, İ. H., & Şenol, O. (2022). Gelişmiş ülkelerin sağlık sistemleri verimlilikleri ile COVID-19 performansları ilişkisi üzerine bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 611-628. doi: 10.18037/ausbd.1136367
- Chazan, G. (2020). Oversupply of hospital beds helps Germany to fight virus. <https://www.ft.com/content/d979c0e9-4806-4852-a49abbffa9cecf6/> adresinden erişildi.
- Dixon, A., & Poteliakhoff, E. (2012). Back to the future: 10 years of European health reforms. *Health Economics, Policy and Law*, 7(1), 1-10. doi: 10.1017/S1744133111000247
- Gürsakal, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik*. Bursa: Dora Yayınları.
- Gülsevin, G., & Türkan, A. H. (2012). Afyonkarahisar hastanelerinin etkinliklerinin Veri Zarflama Analizi ile değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 12(1), 1-8.
- Flood, A. N., Zinn, J. S., Shortell, S. M., & Scott., W.R. (2000). *Organizational Performance: Managing for Efficiency and Effectiveness*. Shortell, S. M., Kaluzny, A.D.(Ed.), *Health Care Management Organization Design and Behaviour* içinde. USA: Delmar Thomson Learning.
- Harrison, J.P., Ford, D., & Wilson, K. (2005). The impact of hospice programs on US hospitals. *Nursing Economics*, 73(2), 78-84.
- Harris, J.M., Ozgen H. & Ozcan Y.A. (2000). Do mergers enhance the performance of hospital efficiency?, *Journal of Operations Research Society*, 51(4), 801–11. doi: 10.1057/palgrave.jors.2600869
- Hu, J. L., & Huang, Y. F. (2004). Technical efficiencies in large hospitals: A managerial perspective”, *International Journal of Management*, 21(4), 510.
- Helling, D. K., Nelson, K. M., Ramirez, J. E., & Humphries, T. L. (2006). Colorado region pharmacy department: Innovative leader in pharmacy practice. *Journal of the American Pharmacists Association*, 46(1), 67–76. doi: 10.1331/154434506775268580
- Ibrahim, M. D., Binofai, F. A., & MM Alshamsi, R. (2020). Pandemic response management framework based on efficiency of COVID-19 control and treatment. *Future Virology*, 15(12), 801-816. doi: 10.2217/fvl-2020-0368
- Ionete, T.S., Toplicianu, V., & Brezeanu, E. (2015). Performance in the public health system – is only a purely medical issue? *Procedia Economics and Finance*, 20, 301-307. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00089-1
- İnce, Ö., & Güre, M.D.P. (2021). Evaluation of rare diseases policy performance of OECD countries using mcdm methods. *Health Policy and Technology*, 10(3), 1-12. doi: 10.1016/j.hlpt.2021.100537
- İnce, Ö., Boz, C., Yılmaz, F., & Cengiz, E. (2020). Sağlık düzeyi göstergeleri açısından OECD ülkelerinin sıralaması ve gelir-sağlık harcamaları etkisi. *Sosyal Güvençe*, (17), 245-264. doi: 10.21441/sosyalguvence.823704

- Kantaris, M., Theodorou, M., Angelopoulos, G., & Kaitelidou, D. (2017). CTs and MRIs in Cyprus: A market analysis. Using performance data to identify preferred hospitals. *Nursing Care & Research*, 48, 112-127.
- Keating, N.L., Rosenthal, M.B., Landrum, M.B., Meara, E., Huskamp, H.A., & Conti R.M. (2007). Using performance data to identify preferred hospitals. *Health Service Research*, 42(6), 2019-2119. doi: 10.1111/j.1475-6773.2007.00744.x
- Keskimäki, I., Tynkkynen, L.K., Reissell, E., Koivusalo, M., Syrjä, V., Vuorenkoski, L., Rechel, B., & Karanikolos, M. (2019). Finland: Health system review. *Health Systems in Transition*, 21(2), 1–16.
- Klassen, K., & Rohleder, T. (2004). Outpatient appointment scheduling with urgent clients in a dynamic, multi-period environment. *International Journal of Service Industry Management*, 15(2), 167-86. doi: 10.1108/09564230410532493
- Kuzior, A., Kashcha, M., Kuzmenko, O., Lyeonov, S., & Brožek, P. (2022). Public health system economic efficiency and COVID-19 resilience: Frontier DEA analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 14727. doi: 10.3390/ijerph192214727
- Kousi, T., Mitsi, L.C., & Simos, J. (2021). The early stage of COVID-19 outbreak in Greece: A review of the national response and the socioeconomic impact. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 18, 322. doi: 10.3390/ijerph18010322
- Mazzucato, M., & Kattel, R. (2020). COVID-19 and public-sector capacity. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(1), 256-269. doi: 10.1093/oxrep/graa031
- Mıynat Taşdemir, B., & Dilber, İ. (2023). Finansman modellerine göre sağlık sistemlerinin karşılaştırmalı analizi. *Turkuaz Uluslararası Sosyo- Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 125-149.
- Odier, N. (2010). The US health-care system: A proposal for reform. *Journal of Medical Marketing*, 10(4), 279-304. doi: 10.1057/jmm.2010.17
- OECD (2022). Health at a Glance: Europe 2022: State of Health in the EU Cycle. doi: 10.1787/507433b0-en/ adresinden erişildi.
- Özsarı, H., & Boz, C. (2019). Comparison of health status and macroeconomic indicators in organization for economic cooperation and development countries using multidimensional scaling and TOPSIS. *Journal of Health Science and Profession*, 6(3), 545-554. doi: 10.5152/hsp.2019.569474
- Pieper, S. (2005). Reading the right signals: How to strategically manage with scorecards. *Healthcare Executive*, 20(3), 8-14.
- Rathnayake, D., Clarke, M., & Jayasinghe, V. I. (2021). Health system performance and health system preparedness for the post-pandemic impact of COVID-19: A review. *International Journal of Healthcare Management*, 14(1), 250-254. doi: 10.1080/20479700.2020.1836732
- Sağlık Bakanlığı (2021). 2021 İstatistik Yıllığı. https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/45316_siy2021-turkcepdf.pdf?0/ adresinden erişildi.

- Sevim, F., & Aldogan, E.U. (2024). Evaluation of health systems performance of OECD countries using MOORA method. *Journal of Health Management*, 26(1), 172-183. doi:10.1177/09720634231215131.
- Steinbuka, I., Austers, A., Baranovs, O., & Malnacs, N. (2022). COVID-19 lessons and post-pandemic recovery: a case of Latvia. *Frontiers in Public Health*. doi: 10.3389/fpubh.2022.866639
- Suarez, V., Lesneski, C., & Denison D. (2011). Making the case for using financial indicators in local public health agencies. *American Journal of Public Health*, 101(3), 419-425. doi: 10.2105/AJPH.2010.194555
- Sümbüloğlu, K., & Sümbüloğlu, V. (2012). *Biyoistatistik*. Ankara: Hatipoğlu Yayın
- Şahin, K., & Cezlan, E.Ç. (2023). OECD ülkelerinin sağlık göstergeleri ve sağlık finansman modellerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 44-61. doi: 10.17065/huniibf.1096257
- Temür, Y., & Bakırcı, F. (2008). Türkiye’de sağlık kurumlarının performans analizi: Bir VZA uygulaması, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 21-31.
- Thompson, D. (2020). What’s behind South Korea’s COVID-19 exceptionalism? <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/05/whats-southkoreassecret/611215/> adresinden erişildi.
- Türkoğlu, S.P. (2018). Avrupa ülkelerinin sağlık göstergelerinin TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 65-78. doi: 10.11616/asbed.v18i38800.459468
- Wang, Z., & Tang, K. (2020). Combating COVID-19: health equity matters. *Nature medicine*, 26(4), 458-458. doi: 10.1038/s41591-020-0823-6
- Weng, S. J., Wu, T., Blackhurst, J., & Mackulak, G. (2009). An extended DEA model for hospital performance evaluation and improvement. *Health Services and Outcomes Research Methodology*, 9(2), 39-53. doi: 10.1007/s10742-008-0042-y
- Worby, J.C., & Chang, H.H. (2020). Face mask use in the general population and optimal resource allocation during the COVID-19 pandemic. *Nature Communications*, 11, 4049. doi: 10.1038/s41467-020-17922-x
- Willan, J., King, A.J., Jeffery, K., & Bienz, N. (2020). Challenges for NHS hospitals during COVID-19 epidemic. *BMJ*, 368-370. doi: 10.1136/bmj.m1117
- Yıldırım, H.H. (2005). Avrupa Birliği’ne üye ve aday ülke sağlık sistemlerinin karşılaştırmalı performans analizi: Veri Zarflama Analizine dayalı bir uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 4, 9-47.

EFSANE CUMA PAZARLAMA ETKİNLİĞİ İLE HEDONİK TÜKETİM ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLİK TİPİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ*

Eda DİŞLİ BAYRAKTAR²

Öz

Bu araştırmada, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar frekans ve yüzde analizleriyle belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına yönelik katılımcı düzeylerinin tespitinde ise ortalama puanlar ve standart sapma değerleri dikkate alınmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilik analizi için ise açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler, %95 güven düzeyinde test edilmiştir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmış, düzenleyici modelin incelenmesinde ise SPSS V2.16.3 kullanılarak Hayes Process makrosu 1 numaralı düzenleyicilik modelinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ancak, kişilik özelliklerinin (nevrotiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, dürüstlük ve gelişime açıklık) Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde düzenleyici bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Efsane Cuma, Hedonik Satın Alma, Kişilik Tipi, Hayes

JEL Kodları: M30, M31

THE MODERATING ROLE OF PERSONALITY TYPES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN BLACK FRIDAY MARKETING ACTIVITIES AND HEDONIC CONSUMPTION

Abstract

This study examined the moderating role of personality traits in the effect of Black Friday discounts on hedonic consumption. The data obtained were analyzed using SPSS 25.0 software. Demographic distributions of participants were determined through frequency and percentage analyses. Average scores and standard deviations were considered to assess participants' levels in the measurement tools used. Reliability analysis was conducted using Cronbach's Alpha coefficient, and validity was assessed through exploratory factor analysis. Hypotheses were tested at a 95% confidence level. Pearson Correlation Analysis was applied to examine the relationship between the independent and dependent variables, while Hayes' Process macro (Model 1) was used to analyze the moderating effect. The results revealed that Black Friday discounts significantly impacted hedonic consumption. However, it was determined that personality traits (neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness) did not have a moderating effect on the relationship between Black Friday discounts and hedonic consumption.

Keywords: Black Friday, Hedonic Purchasing, Personality Type, Hayes

JEL Codes: M30, M31

* Bu çalışma için Gümüşhane Üniversitesi Etik Kurulunun 05/03/2023 tarihli ve 2023/2 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, İrfan Can Köse Meslek Yüksekokulu, edadisli6138@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7334-1725>

GİRİŞ

Pek çok ülkede hızla popülerlik kazanan Efsane Cuma, büyük bir alışveriş etkinliği olarak dikkat çekmektedir. Son yıllarda, Türkiye'de de alışveriş merkezlerinden marketlere ve mağazalara kadar geniş bir yelpazede tüketiciler için ilgi çekici hale gelmiştir. Efsane Cuma etkinliklerindeki indirimler belirli bir süreyle sınırlı olduğu için, tüketiciler hem fiziksel mağazalarda hem de çevrimiçi (e-ticaret) platformlarında indirim fırsatlarından yararlanmak amacıyla yoğun bir rekabet içerisinde. Bu durum, tüketicilerin ihtiyaç duymadıkları ürünleri bile indirim fırsatlarını kaçırmamak adına anlık satın alma kararları almalarına yol açabilmektedir.

Black Friday, her yıl ABD'de milyonlarca tüketicinin katıldığı önemli bir etkinliktir. Black Friday, resmi bir tatil olmamakla birlikte, Amerikan kültürünün evrensel olarak kabul edilen önemli bir unsurlarından biridir (Bell, Weathers, Hastings ve Peterson, 2014, s. 235; Ivanova, Tatiana, Rudenko ve Zalozna, 2020, s. 52). Bu dönemde tüketiciler çok fazla harcama yaptıkları için perakendeciler finansal olarak olumlu sonuçlar elde ederler ve yıl boyunca bu alışveriş sezonunu sabırsızlıkla beklerler (Swilley ve Goldsmith, 2013, s. 43). Hedonik tüketim, tüketicilerin alışveriş deneyimlerinde mutluluk ve eğlence arayışlarını yansıtır. Ancak bu tür alışveriş, bazen psikolojik baskılara neden olabilir, çünkü tüketiciler gereksiz harcamalar yapmış gibi hissedebilirler. Bu nedenle, bu suçluluğu hafifletmek isteyen tüketicilerin indirim günlerinde daha fazla indirimli ürün satın alma eğiliminde olabileceği tahmin edilmektedir. Özellikle yılbaşı ve Efsane Cuma gibi indirim günlerinde, yoğun hareketlilik ve eğlenceli atmosfer tüketicilerin satın alma niyetini olumlu yönde etkileyebilir (Çavuşoğlu, Demirağ ve Durmaz, 2021, s. 325; Santini, Sampaio, Perin ve Vieira, 2015, s. 416). Kişilik özelliği, bireylerin gündelik hayatlarında verdikleri birçok karar ve eylemleri yönlendiren en önemli etkenlerden biridir. Bu nedenle kişilik, tüketicilerin satın alma karar ve davranışlarını da şekillendirmektedir (Sönmez, 2019, s. 61).

Efsane Cuma indirimleri, pek çok ülkede büyük bir pazarlama olayıdır ve mağazalardan süpermarketlere kadar geniş bir yelpazede benimsenmiştir. Bu büyük alışveriş ortamında tüketici davranışlarını ve tercihlerini anlamak önemlidir. Bu bağlamda, tüketici kişilik özellikleri, alışveriş davranışlarını anlama ve değerlendirme açısından büyük bir öneme sahiptir. Özellikle hedonik tüketim, haz ve eğlenceye dayalı alışveriş değerlerini yansıttığı için bazı tüketicilerde suçluluk duygularına yol açabilir. İndirimli ürün satın alma niyeti, bu suçluluğu hafifletme veya başa çıkma mekanizması olarak görülebilir. Tüm bu nedenlerle kişilik tipleri ile alışveriş davranışları arasındaki ilişkiler, pazarlama alanında önemli bir araştırma konusudur ve hem işletmeler hem de pazarlama uzmanları için değerlidir. Bu bağlamda, nevroz, dışa dönüklük, değişime açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık gibi temel kişilik özellikleri, tüketici davranışlarını anlama konusunda etkili bir şekilde kullanılan değişkenlerdir.

Efsane Cuma indirim etkinlikleri, hedonik tüketim ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırma, pazarlama alanındaki mevcut bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Efsane Cuma indirim etkinliklerinin hedonik tüketim üzerindeki etkilerini ve bu süreçte kişilik tiplerinin düzenleyici rolünü ayrıntılı bir şekilde inceleyerek, önceki çalışmalardan farklılık göstermektedir. Önceki araştırmalar genellikle genel indirim etkinliklerinin tüketici davranışları üzerindeki etkilerini ele almışken, bu çalışma Efsane Cuma'ya özgü tüketici davranışlarını ve psikolojik tepkileri analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, demografik faktörler veya genel psikolojik özellikler yerine belirli kişilik tiplerinin hedonik tüketim üzerindeki düzenleyici rolünü odak noktasına alarak özgün sonuçlar ortaya koymayı hedeflemektedir.

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde Black Friday (Efsane Cuma) kavramı, Efsane Cuma indirimlerinin pazarlama açısından önemi, hedonik satın alma davranışı ve kişilik tiplerine göre satın alma davranışları konuları teorik olarak incelenmiştir.

Efsane Cuma (Black Friday)

Efsane Cuma teriminin kökeni tam olarak bilinmemekle birlikte, terimin ilk kez 1965 yılında Philadelphia şehrindeki trafik polisi tarafından, artan alışveriş kalabalığı ve trafik sıkışıklığına atıfta bulunmak amacıyla kullanıldığı söylenmektedir (Thomas ve Peters, 2011, s. 524; Wu, Patil ve Gunaseelan, 2018, s. 16). Efsane Cuma terimi, Amerika Birleşik Devletleri'nde, her yıl Kasım ayının dördüncü Cuma günü kutlanan Şükran Günü tatilinin hemen ertesi günü olarak bilinir. Aynı zamanda yılın en yoğun alışveriş günlerinden biri olarak değerlendirilir. Bu özel gün, perakendeciler için yılın en kârlı günlerinden biridir. Bu bağlamda muhasebe açısından ele alındığında, kırmızı ve siyah renklerin kullanılması dikkat çeker. Kayıtların tutulduğu defterlerde kırmızı renk genellikle kâr kaybını, siyah renk ise kârı simgeler. Perakendeciler genellikle yılın büyük bir bölümünde kâr elde etmeden çalışırlar ve tatil sezonu satışlarıyla yılı kârlı bir şekilde tamamlarlar (Simpson, Taylor, O'Rourke ve Shaw, 2011, s. 3). Tüketicilerin Noel alışverişlerine başlamak için tasarruf yapma istekleri, perakendecilerin satış stratejileriyle birleşerek, Efsane Cuma'yı Şükran Günü kadar önemli ve tanınmış bir tüketim ritüeli haline getirmiştir (Wallendorf ve Arnould, 1991, s. 31). Black Friday, başlangıçta Birleşik Krallık'taki Amerikan mağazaları ve süpermarketler tarafından geçici bir süre için benimsenmiş olsa da zaman içinde Kasım ayında daha geniş bir kapsamda ve kararlılıkla hem çevrimiçi hem de fiziksel mağazaları, süpermarketleri ve alışveriş merkezlerini kapsayacak şekilde yaygınlaşmıştır (Smith ve Raymen, 2015, s. 678).

Efsane Cuma indirimleri Türkiye'de ilk defa 2013 yılında uygulanmaya başlamıştır. Bu gelişme, "Türkiye'ye Efsane Cuma Geliyor!" başlıklı bir haberle kamuoyuna duyurulmuştur. Türkiye Alışveriş Merkezleri ve Perakendeciler Federasyonu Başkanı, ABD'de büyük çaplı harcamaların olduğu Efsane Cuma etkinliğini Türk tüketicileriyle buluşturmayı planladıklarını ve 2014 yılında alışveriş merkezlerinde Efsane Cuma'ya özel indirimler ve fırsatlar sunacaklarını açıklamıştır (Kayın, 2022, s. 15).

Efsane Cuma İndirimlerinin Pazarlama Açısından Önemi

Küresel satış eğilimi Şükran Gününden önce tatil öncesi satışları düzenlemek üzerinedir. Bu sebeple özellikle moda perakende uzmanları Efsane Cuma'yı önemli bir pazarlama hamlesi olarak kabul etmektedirler. Çünkü genel olarak tüketici ilgisinin düştüğü sezon ortası, satış yoluyla nakit akışını iyileştirmek için mükemmel bir zamandır. Bu büyük satışları gerçekleştirmek için de sınırları aşan ve tüm dünyaya yayılan en iyi fırsatlardan biri Efsane Cumadır. Perakendeciler, Efsane Cuma günlerinde ürün satışlarını teşvik etmek için mevcut tüm pazarlama iletişimlerinden yararlanırlar. Bu nedenle dünyadaki ticari işletmeler için en önemli konu, pazarlama faaliyetleri yoluyla satışları arttırmaktır (Ivanova vd., 2020, s. 54). Pazarlama literatürü içerisinde önemli bir yeri olan Efsane Cuma önemli bir pazarlama iletişim ritüeli olarak değerlendirilmiştir. Bu dönemde pazarlamacıları en çok endişelendiren konu ise alışveriş yapan tüketicilerin en çok tercih ettikleri ürünlerin neler olduğunu anlamaktır. Ayrıca bu dönemde markalar, belirleyecekleri uygulamalarla tüketici değerini arttırabilir ve ilişkiel bağları kuvvetlendirerek müşteri odaklılığı teşvik etme fırsatı bulabilirler (Bell vd., 2014, s. 235). Efsane Cuma, ticari ve pazarlama açısından yalnızca Noel öncesi satışları arttırmayı hedeflemeyen, aynı zamanda sosyal ve psikolojik konuları, karar verme süreçlerini ve güvenlik endişelerini gündeme getiren önemli bir etkinlik olarak öne çıkmaktadır. Bu etkinlik, kısa vadeli gelir artışı sağlama amacının ötesine geçerek, işletmelerin uzun vadeli başarısı için pazarlama stratejilerini ve iş faaliyetlerini şekillendiren önemli bir rol oynamaktadır. Efsane Cuma satışlarının arzu edilen pozitif etkileri yaratabilmesi için, iletişim ve fiyatlandırma görevlerinin yanı sıra lojistik, kurumsal sosyal sorumluluk, ürün yönetimi ve stratejik yaklaşımlar gibi unsurların göz önünde bulundurulması büyük önem taşımaktadır (András ve Tamás, 2019, s. 19).

Efsane Cuma etkinliği, markaların satışlarını arttırmaya yönelik stratejileri için önemli bir fırsattır. Bu etkinlikte özellikle dünyanın önde gelen teknoloji şirketleri, satışlarını arttırmak ve marka değerlerini yükseltmek amacıyla müşterilerine indirimler ve özel promosyonlar sunmaktadır (Saura, Reyes-Menendez, ve Palos-Sanchez, 2019, s. 10). Şükran Günü'nü takip eden gün, işletmelerin düşük fiyat uygulamalarının olduğu bir dönemdir ve bu nedenle bu dönemde mağazalardaki tüketici sayısında önemli bir artış yaşanmaktadır. İşletmeler, müşterileri mağazalara çekebilmek için çok sayıda pazarlama stratejilerinden

yararlanmaktadır. Birçok mağaza, alışverişe istekli müşterileri karşılamak için kapılarını sabahın erken saatlerinde açarlar ve bu dönemde neredeyse tüm gece boyunca açık kalırlar (Bell vd., 2014, s. 236). Büyük işletmelerin çoğu Efsane Cuma reklamlarını, kuponlarını ve tekliflerini önceden çevrimiçi olarak yayınlamaya tüketicileri yaklaştıran indirimler ve ürünler hakkında bilgilendirirler. Efsane Cuma indirimleri, ABD’li perakendeciler için en karlı günlerden biri olarak kabul edilir. Bu dönemlerde tüketici tutumlarını ve alışveriş niyetlerini anlamak, perakendecilere pazarlama çabalarında yol gösterici olabilmektedir (Swilley ve Goldsmith, 2013, s. 43).

İşletmelerin uzun çalışma saatleri, ürünlerde ciddi indirimlerin yaşanması, çok sayıda reklam kampanyaları, uzun kuyruklar ve agresif iç ve dış müşteriler gibi Efsane Cuma’nın bazı temel özellikleri tüketicilerin olumlu ve olumsuz davranışlar göstermelerine neden olmaktadır. Örneğin, Efsane Cuma indirimleri sırasında yapılan bir gözleme göre alışveriş yapanlarda olumlu olarak sakinlik, nezaket, mutluluk ve heyecan duyguları gözlemlenmiştir. En sık gözlemlenen olumsuz müşteri davranışları ve duyguları arasında ise kaygı, sinirlilik ve yorgunluk olmuştur (Simpson vd., 2011, s. 4; Milavec, 2012, s. 8). Efsane Cuma’nın yanlış planlanması ve alışveriş için harcanan çaba, tüketicilerin satış elemanları ve diğer müşterilere karşı kötü davranışlara sebep olabilmektedir. Mağaza yöneticileri bazı temel önlemler ile bu olumsuz olayları azaltabilirler (Lennon, Johnson ve Lee, 2011, s. 119). Duran Tekoğlu ve Eser (2021, s. 476) tarafından gerçekleştirilen bir araştırma, Efsane Cuma etkinliği hakkında tüketicilerin olumsuz bir tutum sergilediğini ortaya koymuştur. Bu olumsuz tutumların, psikolojik, kültürel, dini ve tüketimde aşırılık gibi düşüncelerin bir sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmiştir. Türkiye’de çoğunlukla muhteşem Cuma olarak bilinen Efsane Cuma indirim günlerinde tüketicilerin alışverişe daha fazla odaklandıkları ve bu nedenle kendileri ve yakınları için daha fazla alışveriş yapma eğiliminde oldukları bilinmektedir. Bu da işletmeler için daha fazla satış ve gelir anlamına gelmektedir (Çavuşoğlu vd., 2021, s. 325). Ürünlerin giderek birbirine benzediği ve çeşitliliğin arttığı günümüzün yoğun rekabet ortamında reklamlar bütünleşik pazarlama iletişiminin rekabet avantajı araçlarından biri haline gelmiştir (Haque, 2010, s. 15). Perakendeciler, Efsane Cuma günü mal satışını teşvik etmek için mevcut tüm pazarlama iletişimlerini kullanırlar. Dünyadaki ticari işletmeler için en acil konu, pazarlama faaliyetleri yoluyla satışları artırmaktır (Ivanova vd., 2020: 54). Yapılacak olan etkili pazarlama iletişimi Efsane Cuma’nın itibarının büyümesini ve kurumsal satış hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olacaktır (András ve Tamás, 2019, s. 18). Aynı zamanda perakendeciler ve çevrimiçi alışveriş siteleri Efsane Cuma indirimlerini stratejik olarak haritalandırır, tanıtır ve reklamlarını yaparlar. Bu tür satışlar, perakendecilerin ürün yönetimi yapmalarında önem arz etmektedir (Banthia, Joshi ve Darda, 2019, s. 734). Yılın en yoğun alışveriş günlerinden biri olan Efsane Cuma indirimlerinde Satış tahminlerini veriye dayalı ve manuel olmak üzere iki temel yaklaşımla yapmak mümkündür. Her iki süreç için de satış tahminlerini planlamak önemli bir zaman gerektirmektedir.

Perakende sektöründe, satış adedi firma için zararı ve karı belirleyen önemli bir etkidir. Satışları doğru tahmin etmek, verimli endüstri yönetimini sağlamaktadır. Efsane Cuma'da perakende sektöründe bireyin olası harcama davranışını belirlemek ve envanter yönetimini iyi yapmak finansal planlama için önemlidir. Bu durum, e-ticaret yapan işletmelerde çevrimiçi satışların artmasını da sağlayacaktır (Patil, Venkatesh, Patil, Purohit ve Karwa, 2021, s. 1620). Satış tahmini ve envanter yönetimindeki makine öğrenimi, perakende sektöründe oldukça belirgin bir uygulamadır. Bu kavramın Efsane Cuma etkinlikleri için kullanılması, mağaza sahiplerine finansal planlama, envanter yönetimi, pazarlama ve reklamcılık gibi alanlarda yardımcı olmakta ve ticari değer tahmininde önemli bir rol oynamaktadır (Javed Awan, Mohd Rahim, Nobanee, Yasin ve Khalaf, 2021, s. 786). Efsane Cuma, büyük miktarlarda ürünlerin çeşitli lojistik kanallardan geçmesi gerektiği anlamına gelir. İlgili günde talepteki ani artışlar tedarik zincirinde üstesinden gelinmesi zor durumlara neden olmaktadır. Mikroçip kıtlığından yeterli ağır vasıta sürücüsünün bulunmamasına kadar devam eden bir dizi sorun nedeniyle, perakendeciler normalden daha fazla baskı altında olmaktadır (Schiffing ve Valantasis Kanellos, 2021, s. 3). Çok sayıda siparişin uygun şekilde dağıtılması, mevcut stok bilgilerinin güncellenmesi ve zamanında teslimat gibi lojistik faaliyetler müşteri memnuniyetinin sağlanması açısından önemlidir. Ayrıca firma, rakip ve alıcı bakış açılarını dikkate alarak uygulanan fiyat stratejileri karı maksimize etmeye katkıda bulunur (András ve Tamás, 2019, s. 19).

Efsane Cuma'yı gelir yönetimine erken dahil etmek doğru fiyatlandırma noktasını veya indirim yüzdesini belirlemek işletmeler için önemli bir sorumluluk gerektirmektedir (Patil vd., 2021, s. 1621). Örneğin bir e-ticaret sitesi olan Amazon her yıl Efsane Cuma günü çevrimiçi satış yapan mağazaların fiyat farklılıklarını inceleyerek, ürünlerinin fiyatlarını gün içerisinde düzenli olarak değiştirmekte ve böylece online alışveriş ortamında da değişken fiyatlandırma stratejisini uygulamaktadır. Böylece fiziki mağazaların fiyat stratejilerini de gözlemleyebilmektedir (Avunduk ve Küçükıılmaz, 2020, s. 10). Efsane Cuma döneminde, tüketicilerin temel beklentisi genellikle indirimlerdir. Ancak, bu dönemde alışveriş yaptıkları ürünler, alışveriş sebepleri, memnuniyet ve memnuniyetsizlik konuları, diğer alışveriş dönemlerinde deneyimlediklerine oldukça benzerdir (Akın, 2022, s. 62).

Günümüzde firmalar sürdürülebilirliğe daha fazla önem vermekte ve tanıtım kampanyalarında da bu önemi vurgulamaya çalışmaktadırlar. Efsane Cuma kampanyaları sürdürülebilirlik kaygılarından etkilenen kavramlardan biridir. Bazı firmalar kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları kapsamında indirim dönemlerinde yapılan alışveriş çılgınlığını ve gereksiz tüketimi eleştirmektedir. Bu bağlamda markalar, Efsane Cuma karşıtı iletişim kampanyaları tasarlayarak tüketicilerin zihninde kendilerini sorumlu markalar olarak konumlandırmaya çalışmaktadırlar (Tor Kadioğlu ve Öztürk, 2022, s. 55).

Hedonik Tüketim

Hedonik tüketim kavramı, geleneksel ürün ve hizmetlerden beklenen nesnel kriterlerin aksine, ürün kullanımının yarattığı duygusal, fantezi, eğlence, uyarılma ve mutluluk gibi özel kriterlere dayanan tüketimi ifade eder (Hirschman ve Holbrook, 1982, s. 92). Bu açıdan hedonik tüketimde, ürünlerin tüketiciler tarafından tercih edilmesinden ve satın alınmasından çok, duyguları ve deneyimleri tecrübe etmenin çok daha önemli olduğu ön plana çıkmaktadır (Babin, Darden ve Griffin, 1994, s. 647).

Tüketiciler açısından değerlendirildiğinde, onlara zevk veren, heyecanlandıran ve duygularını etkilemeye yönelik çoğunlukla plansız satın alma sergilediği alışveriş değerini temsil etmektedir (Kazakevičiūtė ve Banyte, 2012, s. 533). Hedonik tüketimde tüketiciler karar verirken duyguları, yaşantıları, hatıraları ve deneyimleri önemli birer belirleyici unsur olmaktadır. Bu sebeple çeşitli özel günler kendilerine yüklenen anlamlar nedeniyle tüketicilerde hedonik güdülenmeyi arttırmaktadır. Bu durum tüketicilerde var olan satın alma duygusunu harekete geçirerek satın alma davranışı ile sonuçlanabilmektedir (Odabaşı, 1999, s. 84).

Tüketiciler, aldıkları ürün ve hizmetlerden çok daha fazlasını talep ederler. Buna bağlı olarak markalar ürün ve hizmetlerinde olumlu etki yaratabilmek için, eğlence ve güzellik gibi özel ve dürtüsel olan hedonik faktörleri kullanmaya özen gösterirler. Örneğin, günümüzde spor ayakkabı tercihi yapan tüketiciler, toplumdaki statülerini, zevk ve heyecan gibi hedonik değerleri düşünürler (Çavuşoğlu vd., 2021, s. 325). Özellikle son yıllarda tüketicilerin ilgisini çeken büyük indirim günleri, markalar için reklam ve özel promosyonlar gibi çeşitli pazarlama yöntemleri ile satışlarını yükseltmesi için büyük bir fırsat yaratmaktadır. Tüketiciler ise bu durumu hem eğlenmek hem de gündemi ve modayı takip etmek için hedonik satın alma fırsatına çevirirler. Böylelikle tüketiciler alışveriş sonrasında haz duyarlar ve mutlu olurlar (Avcı ve Yıldız, 2021, s. 560). Efsane Cuma alışverişini tercih eden bireylerin, hedonik alışveriş motivasyonları Efsane Cuma alışverişi yapmayanlara kıyasla daha yüksek düzeydedir. Ayrıca, bu bireylerin Efsane Cuma için daha büyük bir bütçe ayırdıkları, indirimleri ve kampanyaları aktif olarak takip ettikleri, alışveriş yapmak için daha fazla zaman harcadıkları ve birçok farklı mağazayı ziyaret ederek alışveriş yaptıkları gözlemlenmiştir (Kwon ve Brinthaup, 2015, s. 393).

Kişilik Tipleri

Her birey değişen derecelerde farklı kişisel özellikler taşımaktadır. Kişilik özellikleri, bir kişinin düşünce tarzını, davranış özelliklerini ve duygu ifadelerini yansıtan ve kişileri diğerlerinden ayırt etmeye yarayan bütündür (Tsao ve Chang, 2010, s. 1801). Araştırmacılar ve psikologlar, kişilik özelliklerini ortaya koymak ve birbirlerinden farklarını araştırmak için kişilik envanteri başta olmak üzere gözlem ve projektif

gibi çeşitli yöntemleri kullanırlar. Bu bağlamda, Beş Faktörlü Kişilik Envanteri veya diğer adıyla "Büyük Beşli," kişilik araştırmalarında yaygın olarak kullanılan bir kişilik envanteri olarak öne çıkar. Bu envanter, kişilik özelliklerini ölçmek ve kişilik açıklamalarında evrensel olarak genellenebilir sonuçlar elde etmek için günümüzde en sık kullanılan araçlardan biridir (Solunoğlu ve İkiz Nalçacı, 2020, s. 2347). Costa ve McCrae'e (1992, s. 10) göre kişilik modeli nevroitiklik, dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk olmak üzere beş farklı özellikten oluşmaktadır.

Nevrotik olarak nitelendirilen kişiler daha bilinçli olmalarına karşın duygusal incinmeye karşı daha kırılgan olurlar. Çoğunlukla olaylar karşısında daha güçlü ve olumsuz tepkiler verirler (Ho, Weingart ve Rousseau 2004, s. 280). Nevrotik insanlar normal hayatla etkili bir şekilde başa çıkamazlar ve korkulu, üzgün ve güvensiz olma eğilimindedirler (McElroy, Hendrickson, Townsend ve Demarie, 2007, s. 809). Nevrotiklik, bir kişinin olumsuz duygularını harekete geçirmek için gereken uyaranların sayısı ve yoğunluğudur. Bir insan ne kadar nevroitik ise, duygularını ve bir hevesle satın aldıklarını kontrol etmesi o kadar zorlaşır (Tsao ve Chang, 2010, s. 1802). Kişilik tiplerinden bir diğeri olan dışa dönük olanlar ise iddialı olma, sosyal yaşama uyum, yüksek enerjili, neşeli, mutlu ve aktif olarak tanımlanırlar (Smillie, 2013, s. 168). Ayrıca birey ne kadar dışa dönükse o kadar sosyaldır ve başkalarıyla olan ilişkilerinde çok rahattır. Buna bağlı olarak dış imajlarına önem verirler, yeni şeylere, fikirlere ve değişikliklere daha açık olurlar (Tsao ve Chang, 2010, s. 1802). Dışadönük tüketiciler sosyal olma özelliğine bağlı olarak alışveriş deneyimlerini başkaları ile paylaşmaya isteklidirler ve hedonik tüketime daha yatkındırlar (Matzler, Würtele ve Renzl, 2006, s. 218).

Gelişime açıklık, bir kişinin ilgi alanlarının çokluğu ve bu ilgi alanlarını ne kadar takip edip etmediği ile ilgilidir. Kişinin deneyime açıklık özelliği arttıkça, ilgi alanları o kadar çeşitlenir. Ayrıca bu bireylerde otoriteye meydan okuma eğilimi yüksektir ve farklı önerileri dikkate almada daha isteklidirler (Tsao ve Chang, 2010, s. 1803). Gelişime veya deneyime açıklık puanı yüksek olan kişiler daha yaratıcı, değişimi kabul etmeye istekli ve rutin yaşamı kabul etmeyen bireylerdir (Costa ve McCrae, 1992, s. 11). Gelişime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin moda olan, kaliteli, daha çok sade bir yapıda olan ve genellikle markalı ürünleri tercih ettikleri söylenebilir (Yıldız, Biçer ve Mahiroğulları, 2020, s. 672). Uyumluluk, bireylerin toplum içerisindeki düşünceli, sempatik, işbirlikçi, yardımsever ve kibar olma gibi davranışlarını gösterir (Graziano ve Eisenberg, 1999). Uyumlu bireyler, diğer insanlarla kurulan ilişkilerdeki iletişimlerinde başarılıdırlar (McElroy vd., 2007, s. 814). Dürüstlük, bir kişinin amaçlarını takip etme yoğunluğudur. Bir insan ne kadar dürüst ise, o kadar bireyci, detay odaklı, verimli, sorumlu, yüksek derecede organize ve kendine hakimdir (Costa ve McCrae, 1992, s. 11).



ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı, yöntemi, modeli, hipotezleri ve analizler hakkında ayrıntılı bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Tüketicilerin satın alma kararları yalnızca fiyat ve ürün kalitesine dayanmamaktadır. Duygusal, estetik ve zevk arayışı gibi hedonik motivasyonlar tarafından da güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Bununla birlikte büyük indirim etkinliklerinde yapılan pazarlama kampanyalarının, tüketici özellikleri ve hedonik beklentilerle nasıl etkileşime girdiğini incelemek, daha etkili pazarlama stratejileri geliştirmek için kritik öneme sahiptir. Bu çerçevede çalışmanın amacı, Efsane Cuma pazarlama etkinliklerinin tüketicilerin hedonik tüketim davranışları üzerindeki etkisini incelemek ve bu süreçte kişilik tipinin olası aracı rolünü belirlemektir.

Araştırma Örneklemi, Veri Toplama Araçları ve Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Araştırmanın evreninin 18 yaş üzerinde Türkiye’de yaşayan Efsane Cuma indirimlerinde alışveriş yapmış olan tüketiciler oluşturmaktadır. Anket formu hazırlanırken 5’li Likert tipi ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) kullanılmıştır. Anket formu, iki ana bölümden oluşmaktadır: İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerine dair değişkenleri içerirken, ikinci bölüm ise 52 maddelik kişilik tipleri, hedonik satın alma davranışları ve Efsane Cuma indirimlerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmanın verileri, Google Forms kullanılarak oluşturulan bir online anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Bu form, çeşitli sosyal medya platformlarında (WhatsApp, Instagram, Facebook) paylaşarak tüketicilere ulaştırılmıştır. Ankete toplamda 390 geri dönüş olmuştur ve bütün anketler analizlere dahil edilmiştir. Bu çalışma için Gümüşhane Üniversitesi Etik Kurulunun 05/03/2023 tarihli ve 2023/2 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Aşağıdaki Tablo 1’de ölçeklere ilişkin bilgiler verilmiştir.

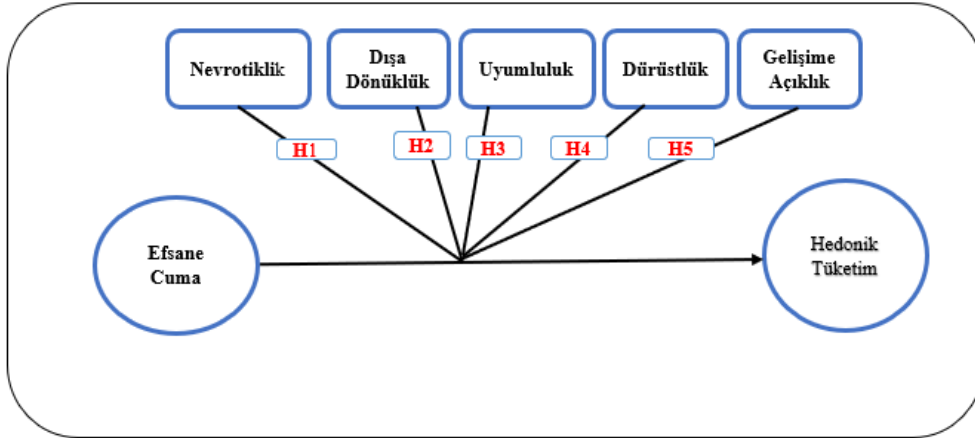
Tablo 1: Araştırmada kullanılan ölçekler

Ölçek	Kaynak	Madde Sayısı
Hedonik tüketim	Özer ve Yıldırım Kutbay, 2018, s. 88	11
Efsane Cuma İndirimi alışveriş tutumunu	Özçiçek Dölekoğlu, Işık ve Kokangül, 2022, s. 337	10
5 faktörlü kişilik tipleri	Tsao ve Chang, 2010, s.1806; Yıldız vd., 2020, s. 665	Dürüstlük Boyutu: 9 Dışa dönüklük Boyutu: 8 Uyumluluk Boyutu: 5 Gelişime Açıklık Boyutu: 4 Nevrotiklik Boyutu: 5

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın teorik modeli aşağıda şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın teorik modeli



Araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur. Bu modele göre, Efsane Cuma pazarlama etkinliği bağımsız değişken olarak, hedonik tüketim ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Beş faktörlü kişilik tipleri ölçeği ise düzenleyici değişken (moderator) olarak işlev görmektedir. Araştırmanın temel varsayımı, Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutumun hedonik tüketim davranışını etkilediği ve kişilik tiplerinin bu etkileşimde düzenleyici bir rol üstlendiğidir.

Babin ve arkadaşları (1994, s. 652) hedonik ve faydacı alışveriş değerlerini tüketici davranışları çerçevesinde analiz etmişlerdir. Araştırma, indirim etkinliklerinin tüketici üzerindeki psikolojik ve davranışsal etkilerini inceleyerek, hedonik alışverişin duygusal yönlerine odaklanmıştır. Ancak, çalışma,

indirim etkinliklerine özgü spesifik bir analiz sunmamıştır ve özellikle Efsane Cuma gibi belirli bir alışveriş etkinliği üzerinde yoğunlaşmamıştır. Arnold ve Reynolds (2003, s. 80) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise, nevrotik kişilik yapısının, tüketicilerin alışveriş davranışlarına olan etkileri incelenmiştir. Araştırma, nevrotik bireylerin, duygusal tatmin ve rahatlama arayışıyla hedonik alışverişe eğilim gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Wu, Ki ve Nguyen (2018, s. 1) tarafından yapılan diğer araştırmada tutum, memnuniyet ve yeniden satın alma niyeti üzerinde yararlı ve hedonik faktörlerin etkileri analiz edilmiştir. Ayrıca, kişilik tipinin tutum oluşumu ve davranış niyeti üzerindeki düzenleyici rolüne odaklanılmıştır. Sonuçlar, tutumların tüketici karar verme sürecinde kritik bir rol oynadığını ve güven, değer, duygusal ve bilişsel tutumların bu süreçte etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, düşünen ve hisseden kişilik tipleri, çevrimiçi alışveriş davranışlarını etkileyen faktörlerin müşteri üzerindeki etkisini güçlendiren düzenleyici etkenler olarak değerlendirilmektedir. Bengül (2023, s. 14) yapılan çalışmada ise müşterilerin kişilik özellikleri ile hedonik tüketim davranışları arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu doğrultuda, kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile hedonik tüketim davranışları arasındaki ilişki, konfeksiyon alışverişleri bağlamında ele alınmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, kişilik özellikleri seti ile hedonik tüketim davranış seti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çınar (2020, s. 485) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise Y kuşağının dijital ortamda Black Friday alışveriş etkinliğine karşı olan motivasyonel eğilimlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen birinci sonuca göre, online Black Friday alışveriş etkinliğine katılımında tüketicilerin hedonik motivasyonlarının rasyonel motivasyonlarından daha çok pozitif ilişkide olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmadaki diğer sonuca göre, online Black Friday alışveriş etkinliğine katılım motivasyonu; yaş, medenidurum, eğitim düzeyi ve aylık bireysel harcama düzeyine göre değişmektedir. Kwon ve Brinthaup (2015, s. 392) çalışmalarında Kara Cuma alışverişine ilişkin davranışlar ve deneyimler ile Kara Cuma alışverişçilerine özgü motivasyonlar ve bu motivasyonların deneyimlerle olan ilişkileri kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma kapsamında, son tatil sezonunda Kara Cuma alışverişine katılan ve katılmayan tüketicilerden veri toplanmıştır. Bulgular, Kara Cuma alışverişçileri ile alışveriş yapmayan tüketiciler arasında belirgin farklılıklar olduğunu göstermektedir. Kara Cuma alışverişçileri, alışveriş yapmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde hedonik alışveriş motivasyonları sergilemiştir. Avcı ve Yıldız (2020, s. 559) çalışmalarında hedonik ve faydacı tüketim güdülerinin büyük indirim günlerinde tüketicilerin satın alma niyetleri üzerindeki etkisini belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket İstanbul'daki bir vakıf üniversitesinde 621 öğrenciye yüz yüze uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre hedonik ve faydacı tüketim güdülerinin büyük indirim günlerinde tüketicilerin satın alma niyetleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Solunoğlu ve İkiz Nalçacı, (2020, s. 2347) çalışmalarında beş faktörlü kişilik özelliklerinin hedonik tüketime etkisi incelenmiştir. Araştırma, Ankara'nın en kalabalık ilçesi olan Çankaya'daki iki alışveriş merkezinde anket şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları

tüketicilerin kişilik tiplerinin hedonik tüketim boyutları üzerinde çeşitli etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle dışa dönük kişilik özelliğinin, hedonik tüketimin birden fazla alt boyutu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Önceki araştırmalarda hedonik tüketim, kişilik özellikleri ve indirim günleri üzerine çeşitli analizler yapılmış olmasına rağmen, bu çalışmaların çoğu spesifik bir pazarlama etkinliği bağlamında yapılmamış veya kişilik tiplerinin düzenleyici rolünü detaylı bir şekilde ele almamıştır. Bu yönüyle çalışma literatürdeki bu boşluğu doldurarak, belirli bir indirim etkinliğinde pazarlama stratejilerinin nasıl etkili olabileceği konusunda detaylı bir bakış açısı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutum ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide nevrozluğun düzenleyici rolü vardır.

H₂: Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutum ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide dışa dönüklüğün düzenleyici rolü vardır.

H₃: Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutum ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide uyumluluğun düzenleyici rolü vardır.

H₄: Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutum ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide dürüstlüğün düzenleyici rolü vardır.

H₅: Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutum ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide gelişime açıklığın düzenleyici rolü vardır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar frekans ve yüzde analizleriyle belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına yönelik katılımcı düzeylerinin tespitinde ise ortalama puanlar ve standart sapma değerleri dikkate alınmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı, geçerlilik analizi için ise açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler, %95 güven düzeyinde test edilmiştir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmış, düzenleyici modelin incelenmesinde ise SPSS V2.16.3 kullanılarak Hayes process makrosu düzenleyicilik (Model 1) modelinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen bulgulara ait sonuçlara yer verilmiştir.

Demografik Özellikler

Katılımcılara ilişkin demografik özellikler aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Katılımcılara ait demografik özellikler

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	107	27,44
	Kadın	283	72,56
Yaş	18-28	246	63,08
	29-39	98	25,13
	40-50	46	11,79
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	14	3,59
	Lise	40	10,26
	Ön lisans	167	42,82
	Lisans	88	22,56
	Lisansüstü	81	20,77
Meslek	Öğrenci	187	47,95
	Diğer (Çalışan)	203	52,05
Aylık Gelir	Asgari ücretten az	157	40,26
	Asgari ücret	53	13,59
	8507-15000	70	17,95
	15.001-22000	59	15,13
	22.001-30.000	37	9,49
	30.001 ve üzeri	14	3,59
Toplam		390	100,00%

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %27,44’ünün erkek (n:107), %72,56’sının kadın (n:283) olduğu belirlenirken katılımcıların çoğunlukla 18-28 yaş aralığında (n:246, %63,08), ön lisans mezunu veya okuyanı (n:176, %42,82), bir meslek grubunda çalıştıkları (n:203, %52,05) ve asgari ücretten az gelirleri olduğu (n:157, %40,26) belirlenmiştir.

Verilerin Dağılımı ve Betimsel Bulgular

Araştırmaya ait verilerin dağılımı ve ölçümlere ait ortalama ile standart sapma değerleri aşağıda Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Verilerin dağılımı ve ölçümlere ait ortalama ile standart sapma değerleri

Ölçümler	Ort.	S.s	Çarpıklık	Basıklık
Nevrotik	2,60	0,85	0,19	-0,33
Dışa Dönüklük	2,71	1,29	0,02	-1,51
Uyumluluk	3,75	0,90	-1,40	2,14
Dürüstlük	3,89	0,77	-1,63	3,20
Gelişime Açık	3,52	0,92	-0,78	0,53
Hedonik Tüketim	3,26	1,07	-0,63	-0,62
Efsane Cuma	2,80	1,17	-0,05	-1,18

Beşli likert ölçeklerin hesaplanmasında $4/5=0.80$ 'lik puan aralığı kullanılmış olup, likert başlangıç puanının üzerine $0,8$ 'lik puan aralığı eklenmiş ve her ölçüm aralığına denk gelen düzeyler hesaplanmaktadır. Bu durumda, $1-1,80$ aralığı “çok düşük”, $1,81-2,6$ aralığı “düşük”, $2,61-3,4$ aralığı “orta”, $3,41-4,2$ aralığı “yüksek” ve $4,21-5,0$ aralığı “çok yüksek” düzeyleri temsil etmektedir. Ölçek toplam puanı ile hesaplama yapıyorsa, bu aralıkların madde sayısı ile çarpılması gerekmektedir (Durmaz 2020). Bu bilgi ışığında katılımcıların kişilik tiplerinden en yüksek düzeyi $3,89\pm 0,77$ ile dürüstlük boyutunda aldığı belirlenirken katılımcıların hedonik tüketim düzeylerinin $3,26\pm 1,07$ ile orta düzeyde ve Efsane Cuma pazarlama etkinliği tutum düzeylerinin $2,80\pm 1,17$ ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Verilerin dağılımının incelenmesi için ilk aşamada basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş, basıklık ve çarpıklık değerlerinin sınırları çarpıklık (Skewness) için mutlak değer olarak 3 ve basıklık (Kurtosis) için mutlak değer 10 aralığında olması beklenmektedir (Kline, 2011). Ölçüm değişkenlerine ait basıklık ve çarpıklıkların bu sınırlar içerisinde olduğu belirlendiğinden verilerin dağılımının normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklığa ek olarak merkezi limit teoremi gereği araştırma kapsamında ulaşılan Katılımcı sayısının yeterli olması ($n \geq 30$) nedeniyle, merkezi limit teoremine dayanarak istatistiksel olarak daha güçlü olan parametrik yöntemler kullanılmıştır (Ghasemi ve Zahediasl, 2012).

Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçlarına Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarına ait geçerlilik ve güvenirlik sonuçları aşağıda Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Kişilik Tipleri Ölçeği'ne ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik sonuçları

Faktör Adı	Madde No	Faktör Yüğü	Gözlem Değeri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Dürüstlük	26	0,689	6,619	21,352%	0,947
	27	0,695			
	20	0,733			
	21	0,757			
	22	0,793			
	19	0,814			
	23	0,827			
	25	0,859			
	24	0,863			
Dışa Dönüklük	6	0,804	6,51	21,000%	0,965
	7	0,883			
	9	0,891			
	11	0,892			
	10	0,905			
	8	0,911			
	12	0,920			
Uyumluluk	18	0,780	3,677	11,861%	0,909
	14	0,791			
	17	0,794			
	16	0,800			
	15	0,805			
Gelişime Açıklık	28	0,690	3,031	9,777%	0,915
	30	0,788			
	29	0,834			
	31	0,853			
Nevrotiklik	4	0,668	2,834	9,142%	0,974
	2	0,669			
	3	0,718			
	1	0,762			
	5	0,829			
Genel				73,132%	0,916
KMO: 0,921: Approx. Chi-Square(465): 10688,52: p=0,001<0,05					

Tablo 4’te, faktör analizine başlanmadan önce gerekli ön koşullar değerlendirilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterliliğini belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını incelemek için ise Barlett Küresellik Testi uygulanmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2013). Tablo 4’te yer alan analiz sonuçlarına göre, KMO değeri 0,60’ın üzerinde bulunmuş ve Barlett Küresellik Testi anlamlı çıkmıştır ($p < 0,05$). Bu bulgular, örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğunu ve çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığını göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

Bir maddenin ölçekte kalmasına karar vermek için, faktör yük değerinin 0,45’in üzerinde olması kriteri kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2007). Faktör analizi sonucunda ölçeğin faktör yüklerinin 0.668-0.932 arasında olduğu belirlenmiş ve ölçeğin 5 faktörlü bir yapıda olduğu görülmüştür. Ölçeğin birden fazla faktörden fazla olmasından dolayı “varimax” dik döndürme işlemi yapılmıştır. Yapılan döndürme sonrası:

Birinci faktörün (dürüstlük) 6,619’luk öz değer ile tek başına ölçeğin %21,352’sini açıkladığı ve faktörün iç tutarlılık düzeyinin 0,947 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. İkinci faktörün (dışa dönüklük) 6,510’luk öz değer ile tek başına ölçeğin %21’ini açıkladığı ve faktörün iç tutarlılık düzeyinin 0,965 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Üçüncü faktörün (Uyumluluk) 3,677’lik öz değer ile tek başına ölçeğin %11,861’ini açıkladığı ve faktörün iç tutarlılık düzeyinin 0,909 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Dördüncü faktörün (Gelişime Açıklık) 3,031’lik öz değer ile tek başına ölçeğin %9,777’sini açıkladığı ve faktörün iç tutarlılık düzeyinin 0,915 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Beşinci faktörün (Nevrotiklik) 2,834’lük öz değer ile tek başına ölçeğin %9,142’sini açıkladığı ve faktörün iç tutarlılık düzeyinin 0,974 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Beş faktörün tamamının ise ölçeğin %73,132’sini açıkladığı ve genel güvenilirlik düzeyinin 0,916 ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Efsane Cuma pazarlama etkinliğine yönelik tutuma ait açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları aşağıda Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Efsane Cuma Pazarlama Etkinliğine Yönelik Tutum'a ait açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik sonuçları

Faktör Adı	Madde No	Faktör Yüğü	Gözlem Değeri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Efsane Cuma	1	0,903	8,231	82,308	0,976
	2	0,914			
	3	0,911			
	4	0,932			
	5	0,914			
	6	0,929			
	7	0,932			
	8	0,874			
	9	0,878			
	10	0,881			

KMO: 0,955:Approx. Chi-Square(45):5277,542: p=0,001<0,05

Tablo 5'te, KMO değerinin 0,60'tan yüksek ve Bartlett küresellik testinin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) gözlemlenmiştir. Faktör analizi sonucunda, yalnızca rasyonel alt faktörün ele alındığı ve bu nedenle ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yalnızca bu faktörün çalışmanın konusu ile uyumlu olmasından kaynaklanmaktadır ve dolayısıyla diğer alt faktörler dahil edilmemiştir. Bu nedenle, döndürme işlemi yapılmamıştır. Tek faktörlü yapının ise 8,231'lik özdeğer ile ölçeğin %82,308'ini açıkladığı ve genel güvenirlik düzeyinin 0,976 ile yüksek olduğu saptanmıştır. Hedonik tüketimle ilgili açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik sonuçları ise Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6'da, KMO değerinin 0,60'ın üzerinde olduğu ve Bartlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı bulunduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre, ölçme aracının faktör yüklerinin 0,813 ile 0,919 arasında değiştiği ve tek faktörlü bir yapıda olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü yapı nedeniyle herhangi bir döndürme işlemi uygulanmamıştır. Ayrıca, tek faktörlü yapının 8,758 öz değeri ile toplam varyansın %76,618'ini açıkladığı ve ölçeğin genel güvenirlik düzeyinin 0,974 ile yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 6: Hedonik Tüketim Ölçeği'ne ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları

Faktör Adı	Madde No	Faktör Yüğü	Gözlem Değeri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Hedonik Tüketim	1	0,903	8,758	79,618	0,974
	2	0,813			
	3	0,895			
	4	0,888			
	5	0,869			
	6	0,912			
	7	0,885			
	8	0,898			
	9	0,919			
	10	0,917			
	11	0,911			

KMO: 0,968:Approx. Chi-Square(55):5253,609: p=0,001<0.05

Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilere dair bilgiler aşağıda Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7'ye göre, araştırmanın bağımsız değişkeni olan Efsane Cuma ile bağımlı değişkeni olan hedonik tüketim arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r:0,392; p=0,001<0,05). Ayrıca efsane Cuma ile kişilik tiplerinden dışa dönüklük arasında pozitif ve düşük düzeyde (r:0,112; p=0,027<0,05), uyumluluk arasında pozitif ve düşük düzeyde (r:0,152; p=0,003<0,05), dürüstlük arasında pozitif ve düşük düzeyde (r:0,234; p=0,001<0,05) ve gelişime açıklık arasında pozitif ve düşük düzeyde (r:0,231; p=0,001<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7: Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi

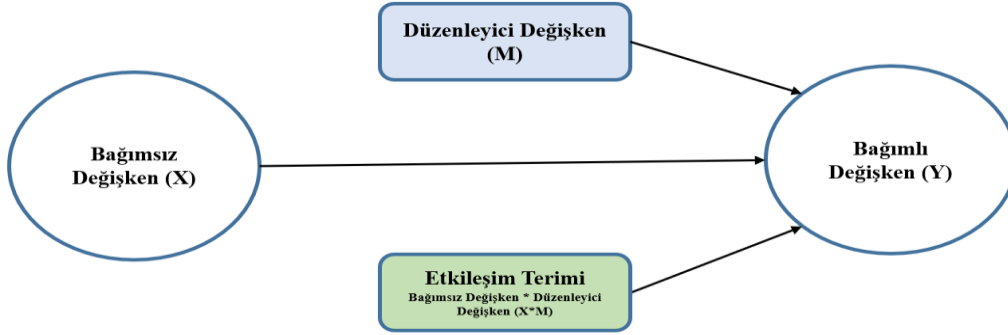
Değişkenler		Nevrotik	Dışa Dönük	Uyumluluk	Dürüstlük	Gelişime Açık	Hedonik Tüketim	Efsane Cuma
Nevrotik	r	1	0,182	0,177	0,147	0,064	0,177	0,061
	p		0,001*	0,001*	0,004*	0,207	0,001*	0,226
Dışa Dönük	r		1	0,020	0,147	0,182	0,085	0,112
	p			0,696	0,004*	0,001*	0,093	0,027*
Uyumluluk	r			1	0,578	0,388	0,304	0,152
	p				0,001*	0,001*	0,001*	0,003*
Dürüstlük	r				1	0,644	0,321	0,234
	p					0,001*	0,001*	0,001*
Gelişime Açık	r					1	0,217	0,231
	p						0,001*	0,001*
Hedonik Tüketim	r						1	0,392
	p							0,001*
Efsane Cuma	r							1
	p							

* $p < 0.05$; r: Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Hipotezlerine Ait Sonuçlar

Düzenleyicilik etkisi, aracılık etkisinden farklı olarak, üçüncü bir değişkenin aldığı değerlere bağlı olarak bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin farklılık göstermesini ifade eder. Bu bağlamda düzenleyici değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya derecesini etkileyen, artıran ya da azaltan bir nicel değişkendir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1174). Düzenleyici değişken, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki yoluna etki ederek bu ilişkiyi farklılaştırır. İstatistiksel açıdan, düzenleyici değişken, bağımsız değişkenle etkileşim göstererek iki değişken arasındaki ilişkiyi değiştirir. Başka bir ifadeyle, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki bir modele düzenleyici değişken dahil edildiğinde, bağımlı değişken üzerindeki etkiler, bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin etkileşim terimi (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) aracılığıyla açıklanır. Dolayısıyla, bir değişkenin düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığını belirleyebilmek için, bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin çarpımından oluşan bir etkileşim teriminin istatistiksel modele dahil edilmesi gereklidir. Düzenleyicilik etkisine ilişkin istatistiksel model Şekil 2'de gösterilmiştir.

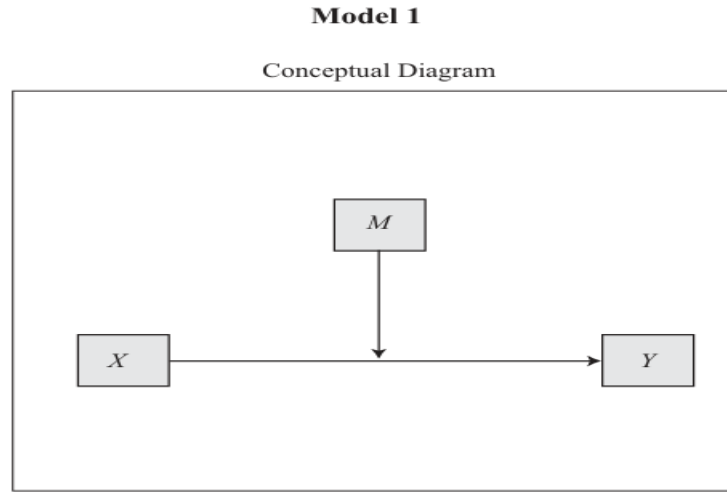
Şekil 2: Düzenleyicilik etkisine ait istatistiksel model



Şekil 2’de görüldüğü gibi düzenleyicilik etkisinin test edilebilmesi için bağımsız değişkenin, düzenleyici değişken ve etkileşim terimleri birlikte modele dahil edilmekte ve düzenleyicilik etkisinin varlığı etkileşim teriminden bağımlı değişkene giden yolun anlamlılığı ile sağlanmaktadır.

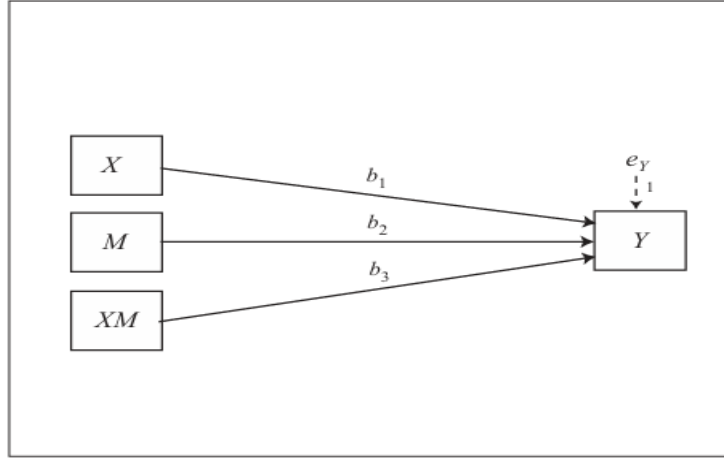
Araştırmanın bu kısmında araştırmanın amacına uygun olarak kurulan düzenleyicilik hipotezlerinin incelenmesi için SPSS V2.16.3 kullanılmış olup araştırma hipotezlerinin incelenmesi kullanılan Model 1 şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 3: Kullanılan process modeli (Model 1)



Aşağıda şekil 4’te kullanılan Hayes’in process makrosu modelinin (Model 1) istatistiksel diyagramını gösterilmiştir. Bu diyagram, araştırmada kullanılan düzenleyici modelin görsel bir temsidir ve bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişkenler arasındaki ilişkileri göstermektedir.

Şekil 4: Kullanılan process modeline ait istatistiksel diyagram (Model 1)



Geleneksel yöntemle göre bootstrap yönteminin daha güvenilir sonuçlar verdiği araştırmacılar tarafından aktarılmıştır (Gürbüz, 2021: s. 54; Hayes, 2022: s. 156). Analizler Hayes (2022: s. 23) tarafından geliştirilen Process Macro ile yapılmıştır. Bu yöntemde bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılmıştır. Bootstrap tekniğiyle gerçekleştirilen düzenleyicilik etki analizlerinde araştırmaya dair hipotezlerin doğrulanabilmesi için analizin sonucunda ulaşılan %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır değerini içermemesi gerekir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004, s. 105). Düzenleyicilik olup olmadığı bootstrap yöntemi sonucu oluşan etkileşim teriminin güven aralıklarına göre incelenmiştir. Eğer düzenleyicilik rolü varsa düzenleyici değişkenin ortalama+1 standart sapma ve ortalama-1 standart sapma puanları aralığındaki değişimlerinin bağımsız ile bağımlı arasındaki değişimi nasıl farklılaştığının incelenmesi için düzenleyicilik grafiğinin incelenmesi gerekir. Buna göre araştırmanın bu bölümünde araştırma hipotez sonuçları verilmiştir.

Araştırmanın Birinci Hipotezine Ait Sonuçlar

Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide nevrotkliğin düzenleyicilik rolünün incelenmesi için araştırma hipotezi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Araştırmanın birinci hipotezinin test edilmesi için efsane Cuma indirimleri bağımsız değişken, hedonik tüketim bağımlı değişken olarak modele dahil edilirken nevrotk kişilik tipi düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmiştir. Düzenleyicilik etkinin olup olmadığının incelenmesi için etkileşim teriminin anlamlılığına bakılmış ve etkileşim teriminin güven aralıklarının ($\beta=-0,002$; $t=-0,046$; LLCI: $-0,091$, ULLC: $0,087$; $p>0,05$) anlamsız olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç nevrotk kişiliğin düzenleyici rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda H_1 reddedilmiştir.

Tablo 8: Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide nevrozluğun düzenleyici etkisine ait bootstrap sonucu

Değişkenler	β	s.e.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,761	0,373	4,724	0,001**	1,028	2,494
Nevrotiklik (M)	0,200	0,137	1,461	0,145	-0,069	0,470
Efsane Cuma (X)	0,354	0,124	2,850	0,005*	0,110	0,599
Etkileşim Değeri (Efsane Cuma*Nevrotiklik)	-0,002	0,045	-0,046	0,963	-0,091	0,087

$R^2=0,1769$ ** $p<0,01$; * $p<0,05$; $F=27,6561$; $F_{(p)}=0,001<0,01$;

Efsane Cuma indirimleri indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide dışa dönüklüğün düzenleyicilik rolünün incelenmesi için araştırma hipotezi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir

Tablo 9: Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide dışa dönüklüğün düzenleyicilik etkisine ait bootstrap sonucu

Değişkenler	β	s.e.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,049	0,275	7,463	0,001**	1,509	2,589
Dışa Dönüklük (M)	0,083	0,095	0,877	0,381	-0,103	0,270
Efsane Cuma (X)	0,399	0,092	4,340	0,001**	0,218	0,580
Etkileşim Değeri (Efsane Cuma*Dışa Dönüklük)	-0,017	0,031	-0,560	0,576	-0,078	0,043

$R^2=0,1558$ ** $p<0,01$; * $p<0,05$; $F=23,7538$; $F_{(p)}=0,001<0,01$;

Araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi için efsane Cuma indirimleri bağımsız değişken, hedonik tüketim bağımlı değişken olarak modele dahil edilirken dışa dönük kişilik tipi düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmiştir. Düzenleyicilik etkinin olup olmadığının incelenmesi için etkileşim teriminin anlamlılığına bakılmış ve etkileşim teriminin güven aralıklarının ($\beta=-0,017$; $t=-0,560$; LLCI: -0,078, ULLC:0,043; $p>0,05$) anlamsız olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç dışa dönük kişiliğin düzenleyici rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda H_2 reddedilmiştir

Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide uyumluluğun düzenleyici rolünün incelenmesi için araştırma hipotezi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir

Tablo 10: Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide uyumluluğun düzenleyicilik etkisine ait bootstrap sonucu

Değişkenler	β	s.e.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,025	0,442	2,318	0,021*	0,156	1,894
Uyumluluk (M)	0,356	0,118	3,024	0,003**	0,125	0,587
Efsane Cuma (X)	0,402	0,150	2,679	0,008	0,107	0,696
Etkileşim Değeri (Efsane Cuma* Uyumluluk)	-0,021	0,039	-0,547	0,585	-0,098	0,055

$R^2=0,2154$ ** $p<0,01$; * $p<0,05$; $F=35,314$; $F_{(p)}=0,001<0,01$;

Araştırmanın üçüncü hipotezinin test edilmesi için efsane Cuma indirimleri bağımsız değişken, hedonik tüketim bağımlı değişken olarak modele dahil edilirken uyumluluk kişilik tipi düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmiştir. Düzenleyicilik etkinin olup olmadığının incelenmesi için etkileşim teriminin anlamlılığına bakılmış ve etkileşim teriminin güven aralıklarının ($\beta=-0,021$; $t=-0,547$; LLCI: -0,098, ULLC:0,055; $p>0,05$) anlamsız olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç uyumlu kişiliğin düzenleyici rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda H_3 reddedilmiştir

Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide dürüstlüğün düzenleyicilik rolünün incelenmesi için araştırma hipotezi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir

Tablo 11: Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide dürüstlüğün düzenleyicilik etkisine ait bootstrap sonucu

Değişkenler	β	s.e.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,762	0,560	1,361	0,174	-0,339	1,862
Dürüstlük (M)	0,418	0,139	3,010	0,003**	0,145	0,692
Efsane Cuma (X)	0,467	0,245	1,904	0,058	-0,015	0,949
Etkileşim Değeri (Efsane Cuma* Dürüstlük)	-0,040	0,059	-0,667	0,505	-0,156	0,077

$R^2=0,2100$ ** $p<0,01$; * $p<0,05$; $F=34,2125$; $F_{(p)}=0,001<0,01$;

Araştırmanın dördüncü hipotezinin test edilmesi için efsane Cuma indirimleri bağımsız değişken, hedonik tüketim bağımlı değişken olarak modele dahil edilirken dürüstlük kişilik tipi düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmiştir. Düzenleyicilik etkinin olup olmadığının incelenmesi için etkileşim teriminin anlamlılığına bakılmış ve etkileşim teriminin güven aralıklarının ($\beta=-0,040$; $t=-0,667$; LLCI:-0,156; ULLC:0,077; $p>0,05$) anlamsız olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç dürüstlüğün düzenleyicilik rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda H_4 reddedilmiştir.

Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide gelişime açıklığın düzenleyicilik rolünün incelenmesi için araştırma hipotezi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide gelişime açıklığın düzenleyicilik etkisine ait bootstrap sonucu

Değişkenler	β	s.e.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,589	0,429	3,706	0,001**	0,746	2,431
Gelişime Açıklık (M)	0,211	0,118	1,794	0,074	-0,020	0,443
Efsane Cuma (X)	0,415	0,167	2,478	0,014	0,086	0,744
Etkileşim Değeri (Efsane Cuma* Gelişime Açıklık)	-0,023	0,044	-0,528	0,598	-0,110	0,063

$R^2=0,1711$ ** $p<0.01$; * $p<0.05$; $F=26.5540$; $F_{(p)}=0.001<0.01$;

Araştırmanın beşinci hipotezinin test edilmesi için efsane Cuma indirimleri bağımsız değişken, hedonik tüketim bağımlı değişken olarak modele dahil edilirken gelişime açıklık kişilik tipi düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmiştir. Düzenleyicilik etkinin olup olmadığının incelenmesi için etkileşim teriminin anlamlılığına bakılmış ve etkileşim teriminin güven aralıklarının ($\beta=-0,023$; $t=-0,528$; LLCI: -0,110, ULLC:0,063; $p>0,05$) anlamsız olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç gelişime açıklığın düzenleyici rol üstlenmediğini göstermektedir. Bu doğrultuda H_5 reddedilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın demografik sonuçlarına göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%72,56) kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %63,08’inin 18-28 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi açısından incelendiğinde, katılımcıların %42,82’si ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mesleki durumlar ele alındığında, %52,05’lik bir oranla katılımcıların çoğunluğu belirli bir meslek grubunda faaliyet göstermektedir. Ekonomik durumları değerlendirildiğinde ise, %40,26’sının asgari ücretin altında geliri olduğu görülmektedir. Bu bulgular, katılımcıların genel olarak genç, eğitilmiş, çalışan, ancak düşük gelir grubunda yer aldıklarını göstermektedir.

Araştırmanın değişkenleri ile aralarındaki ilişki incelendiğinde; Efsane Cuma ile hedonik tüketim değişkenleri arasında düşük düzeyde fakat istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki saptanmıştır ($r=0.392$; $p=0.001$). Bu bulgu, Efsane Cuma günlerinde tüketici davranışlarının daha çok zevk odaklı ve keyfi alışveriş eğilimleri gösterdiğini işaret etmektedir. Bu sonuç, daha önce yapılmış bazı çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Doğan, Arslan ve Ağcadağ, 2014, s. 75; Kwon ve Brinthaup, 2015, s. 292; Avcı ve Yıldız, 2021, s. 572; Soğukoğlu Korkmaz ve Korkmaz, 2022, s. 98). Buna karşın, Gürdün (2020, s. 20)

tarafından yürütülen araştırmada, indirim günlerinin tüketicilerde hedonik tüketim yerine faydacı satın alma davranışlarını teşvik ettiği belirlenmiştir.

Efsane Cuma etkinlikleri ile bireylerin kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Dışa dönüklük özelliği ile Efsane Cuma arasında düşük düzeyde pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir ($r = 0,112$; $p = 0,027$). Bu bulgu, dışa dönük bireylerin Efsane Cuma etkinliklerine katılma eğilimlerinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, uyumluluk özelliği ile de düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0,152$; $p = 0,003$). Bu durum, uyumlu kişilik yapısına sahip bireylerin grup içi alışveriş etkinliklerine veya toplulukla uyumlu tüketim davranışlarına daha açık olabileceğini işaret etmektedir. Dürüstlük özelliği ile Efsane Cuma arasındaki ilişki de düşük düzeyde pozitif bir korelasyon göstermektedir ($r = 0,234$; $p = 0,001$). Dürüstlük özelliğinin bireyleri daha etik ve vicdanlı alışveriş kararlarına yönlendirebileceği düşünülmeyle birlikte, korelasyonun düşük düzeyde olması etkisinin sınırlı olabileceğini göstermektedir. Gelişime açıklık özelliği ile Efsane Cuma arasında da pozitif bir ilişki saptanmıştır ($r = 0,231$; $p = 0,001$). Bu bulgu, bireylerin yeni deneyimlere ve farklı ürün türlerine olan ilgilerinin Efsane Cuma gibi özel alışveriş günlerinde artabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma hipotezleri değerlendirildiğinde ise;

Araştırmanın birinci hipotezine göre, katılımcıların Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde nevroklikliğin düzenleyici rolü üzerine yapılan incelemede, nevroklikliğin bu etkileşimdeki düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bir diğer deyişle, nevroitik kişilik tipi, alışveriş davranışlarını ya da hedonik tüketimi etkilemede belirleyici bir faktör olmamaktadır. Bu bulgu, birinci hipotezin geçersiz olduğunu ortaya koymuştur ve dolayısıyla H_1 hipotezi reddedilmiştir. Nevrotik kişiliğin düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucu, özellikle hedonik tüketim ve promosyonel etkinlikler arasındaki ilişkiyi anlamada kişilik özelliklerinin sınırlı bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir. Bu da bireylerin hedonik tüketim eğilimlerini etkileyen başka faktörlerin, kişilik özelliklerinden daha belirleyici olabileceğine işaret edebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezine göre, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde dışa dönüklüğün dolaylı rolü incelendiğinde, dışa dönüklüğün bu etkileşimde anlamlı bir düzenleyicilik etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, dışa dönük kişilik tipinin Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir rol üstlenmediğini göstermektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu, dışa dönük kişiliğe sahip bireylerin Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkiden diğer kişilik tiplerinden farklı bir şekilde etkilenmediğini göstermektedir. Dışa dönüklük, sosyal etkileşim ve dışa açık olma eğilimleriyle tanımlanırken, bu kişilik tipinin, indirimli

alışveriş etkinliklerine katılım veya hedonik tüketim davranışları üzerinde belirgin bir düzenleyici rolü olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, dışa dönük bireylerin sosyal alışveriş ve hedonik eğilimlerinin, Efsane Cuma indirimleri gibi promosyonel etkinliklerle daha güçlü bir ilişki kurmaması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın üçüncü hipotezine göre, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde uyumluluğun düzenleyici rolü üzerine yapılan analizde, uyumluluğun bu etkileşimde anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, uyumluluk kişilik tipinin Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Bu nedenle **H₃ hipotezi reddedilmiştir**. Bu bulgu, uyumlu kişilik tipine sahip bireylerin, Efsane Cuma indirimleri ve hedonik tüketim arasındaki ilişkiye katılım gösterdiğinde, bu ilişkinin diğer kişilik tiplerinden farklı bir şekilde etkilenmediğini göstermektedir. Uyumluluk, genellikle başkalarına karşı duyarlı olma, sosyal normlara ve gruptaki bireylerle uyum sağlamaya yönelik eğilimlerle ilişkilendirilse de bu kişilik özelliği, indirimli alışveriş etkinliklerinin bireylerin tüketim davranışları üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını düşündürmektedir. Bu sonuç daha önce yapılmış bazı araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Tüketicilerin kişilik özelliklerinin satış promosyon faaliyetlerindeki satın alma yoğunluklarına etkisinde satın alma davranışının aracılık rolünün incelendiği çalışmada uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin büyük indirimleri takip ettikleri ve hedonistik ve sosyal alışveriş özellikleri gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Nadeem ve Siddiqui, 2020).

Araştırmanın üçüncü hipotezine göre, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde dürüstlüğün düzenleyici rolü üzerine yapılan analizde, dürüstlük kişilik özelliğinin bu etkileşimde anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, dürüstlük kişilik tipinin Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Bu bağlamda H₄ hipotezi reddedilmiştir. Dürüstlük, genellikle etik değerler ve vicdanlı davranışlarla ilişkilendirilse de bu kişilik özelliği, bireylerin hedonik tüketim kararlarını düzenleyen bir faktör olarak öne çıkmamaktadır. Bu durum, dürüstlük kişilik tipinin alışveriş davranışlarını, özellikle de hedonik tüketim eğilimlerini şekillendirme konusunda sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç daha önce yapılmış bazı araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Tüketicilerin kişilik özelliklerinin satış promosyon faaliyetlerindeki satın alma yoğunluklarına etkisinde satın alma davranışının aracılık rolünün incelendiği çalışmada dürüstlük kişilik özelliklerine sahip bireylerin büyük indirimleri takip ettikleri ve hedonistik ve sosyal alışveriş özellikleri gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Nadeem ve Siddiqui, 2020).

Araştırmanın üçüncü hipotezine göre, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisinde gelişime açıklığın düzenleyici rolü üzerine yapılan analizde, dürüstlük kişilik özelliğinin bu etkileşimde anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, gelişime açıklık kişilik tipinin Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Bu bağlamda H_5 hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu, gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin, Efsane Cuma indirimleri ile hedonik tüketim arasındaki ilişkiye diğer kişilik tiplerinden farklı bir şekilde etkilenmediğini ortaya koymaktadır. Gelişime açıklık, yenilik arayışı ve yeni deneyimlere açık olma eğilimi ile ilişkilendirilse de bu kişilik özelliği, özellikle alışveriş ve tüketim davranışlarını düzenleyen bir faktör olarak belirgin bir rol oynamamaktadır. Bu çalışmada gelişime açıklığın, tüketim kararlarını şekillendirmedeki etkisi sınırlı kalmaktadır.

Bu çalışmada, Efsane Cuma indirimlerinin hedonik tüketim üzerindeki etkisi ile kişilik tiplerinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırma bulguları, kişilik özelliklerinin (Nevrotik kişilik tipi, dışa dönüklük, uyumluluk, dürüstlük ve gelişime açıklık) bu ilişkiyi düzenlemediğini ortaya koymuş ve tüm hipotezler reddedilmiştir. Bu sonuçlar, kişilik özelliklerinin bu özel alışveriş dönemindeki tüketim davranışlarını düzenleyici bir rol oynamadığını, bu ilişkilerin daha karmaşık sosyo-psikolojik faktörlere ve dışsal etkenlere bağlı olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgulara göre, kişilik tiplerinin, özellikle ticaret ve pazarlama stratejilerinde tüketici davranışlarını tahmin etme ve şekillendirme açısından daha sınırlı bir rol oynadığı sonucuna varılabilir. Bunun yerine, tüketici davranışlarının şekillenmesinde alışveriş deneyimi, sosyal etkileşimler, kampanya mesajları ve kültürel etmenler gibi dışsal motivasyonların daha belirleyici olduğu düşünülebilir.

Araştırma bulguları, kişilik özelliklerinin Efsane Cuma indirimleri gibi kampanyalarla doğrudan ilişki kurmada sınırlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, işletmelerin fiyatlandırma stratejileri, ürün çeşitliliği ve hızlı tüketime yönelik kampanyalar geliştirmeleri, müşteriler için daha cazip hale gelmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, pazarlama iletişimi açısından sosyal medya platformları üzerinden yapılan dijital kampanyaların etkinliği artırılabilir. Çünkü bireylerin, sosyal medya etkileşimleri ve grup dinamikleri de alışveriş kararlarını etkilemektedir. İşletmeler, dijital reklamlar ve hedeflenmiş içerik pazarlama ile tüketici kitlesine daha verimli ulaşabilir. Son olarak, müşteri memnuniyetine dayalı stratejilerin ön plana çıkarılması önerilebilir. Çünkü hedonik tüketim genellikle kişisel zevkler ve tatminle ilişkilidir, dolayısıyla işletmelerin, müşteri memnuniyeti sağlayan alışveriş deneyimleri sunması, uzun vadeli müşteri bağlılığı oluşturabilir.

Gelecek Araştırmalar ve Öneriler

Gelecek araştırmalar, kişilik özelliklerinin tüketici davranışları üzerindeki etkisini daha kapsamlı bir şekilde incelemek için farklı modellemeler kullanabilir. Özellikle, kişilik özelliklerinin etkisinin, alışveriş alışkanlıkları, toplumsal normlar veya dijital pazarlama stratejileri gibi diğer faktörlerle etkileşimi göz önünde bulundurularak ele alınması önemlidir. Ayrıca, sosyal medya etkisi, sosyal etkileşim ve algılanan değer gibi dışsal etkenlerin, kişilik özelliklerinin etkisini nasıl şekillendirdiği araştırılabilir. Bir diğer öneri, farklı kültürlerde ve demografik gruplarda aynı hipotezlerin test edilmesidir. Bu, kişilik özelliklerinin kültürel faktörler ve sosyoekonomik düzeyler gibi değişkenlerle nasıl etkileşime girdiğini daha iyi anlamamıza olanak sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Gümüşhane Üniversitesi Etik Kurulunun 05/03/2023 tarihli ve 2023/2 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of Gümüşhane University with the decision of the meeting dated 05/03/2023 and numbered 2023/2.

KAYNAKÇA

- Akın, M. Ş. (2022). Efsane Cuma: İndirim, indirim, indirim. *Çekmece Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 52-71.
- András, K., & Tamás, S.T. (2019). Black friday shopping in hungary. *Faculty of Economics & Administration*, 27(46), 18-29.
- Arnold, M.J., & Reynolds, K.E. (2003). Hedonic shopping motivations. *Journal of Retailing*, 79(2), 77-95. doi: 10.1016/S0022-4359(03)00007-1
- Avcı, İ., & Yıldız, S. (2021). A research on hedonic and utilitarian consumption behavior of young consumers on big discount days. In B. Christiansen, & T. Škrinjarić (Eds.), *Handbook of Research on Applied AI for International Business and Marketing Applications*. (pp. 559-579) içinde. Hershey: IGI Global.

- Avunduk, H., & Küçükyılmaz, S. (2020). Dinamik fiyatlandırma stratejisi. *İzmir Democracy University Social Sciences Journal*, 3(1), 10-23.
- Babin, B.J., Darden, W.R., & Griffin, M. (1994). Work and/or fun: Measuring hedonic and utilitarian shopping value. *Journal of Consumer Research*, 20(4), 644–656. doi: 10.1086/209376
- Banthia, S., Joshi, S., & Darda, P (2019). Effect of online marketing on black friday sales in India, *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(6), 730-734.
- Baron, M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bell, G. C., Weathers, M. R., Hastings, S. O., & Peterson, E. B. (2014). Investigating the celebration of black friday as a communication ritual. *Journal of Creative Communications*, 9(3), 235–251. doi: 10.1177/0973258614545019
- Bengül, S. (2023). Examining the relationship between customers' personal characteristics and hedonic consumption behavior with canonic correlation analysis, an application on women academicians. *The Journal of International Scientific Researches*, 8(1), 1-18. doi: 10.23834/isrjournal.1186953
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (8. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5–13. doi: 10.1037/1040-3590.4.1.5
- Çavuşoğlu, S., Demirağ, B., & Durmaz, Y (2021). Investigation of the effect of hedonic shopping value on discounted product purchasing, *Review of International Business and Strategy Issue(s)*, 31(3), 317-338. doi: 10.1108/RIBS-04-2020-0034
- Çınar, D. (2020). “Black Friday” as a shopping event: A study on the motivational tendency of generation Y consumers in digital environment. *İzmir Journal of Economics*, 35(3), 485-499. doi: 10.24988/ije.202035305
- Doğan, H.G., Arslan, Z. G, & Ağcadağ, D. (2014). Hedonik tüketim alışkanlıkları üzerine etkili faktörlerin değerlendirilmesi: Tokat ili örneği. *Journal of International Social Research*, 7(30), 69-77.
- Duran Tekoğlu, A., & Eser, Z. (2021). Transfer edilen ritüel ile tüketici tutumu ve satın alma davranışları arasındaki ilişki: Kara Cuma örneği. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 453-491.
- Ghasemi, A. & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for nonstatisticians. *Int J Endocrinology & Metabolism*, 10(2), 486-489. doi: 10.5 812/ijem.3505
- Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. R. Hogan, J. Johnson, S. Briggs, (Ed.), *Handbook of personality psychology* (s. 795-824) içinde. San Diego: Academic Press.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı ve düzenleyici etki analizleri IBM SPSS process makro uygulamalı örnek veri setleri* (2. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Gürdin, B. (2020). İndirimli ürünlerin hedonik tüketim ve faydacı tüketim açısından etkinliğinin incelenmesi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(6), 20-48.
- Haque, A. (2010). Islamic banking in malaysia: a study of attitudinal differences of malaysian customers. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 18(18), 7-18.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3. baskı). New York: The Guilford.
- Hirschman, E.C., & Holbrook, M. B. (1982). Hedonic consumption: Emerging concepts, methods and propositions. *Journal of Marketing*, 46(3), 92-101. doi: 10.1177/00222429820460031
- Ho, V. T., Weingart, L. R., & Rousseau, D. M. (2004). Responses to broken promises: Does personality matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 276-293. doi: 10.1016/j.jvb.2003.08.001
- Ivanova, I., Tatiana, T., Rudenko, A., & Zalozna. T. (2020). Black friday tool for sales promotion. *Marketing and Digital Technologies*, 4(4), 52-61.
- Javed Awan, M., Mohd Rahim, M. S., Nobanee, H., Yasin, A., & Khalaf, O. I. (2021). A big data approach to black friday sales. *Intelligent Automation & Soft Computing*, 27(3), 785-797.
- Kan, A. & Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 227-237.
- Kayın, E. (2022). *Satın alma karar sürecinde fomo'nun başat rolü: Efsane Cuma üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kazakevičiūtė, A., & Banyte, J. (2012). The relationship of consumers' perceived hedonic value and behavior. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 23(5), 532-540. doi: 10.5755/j01.ee.23.5.1975
- Kwon, H. J., & Brinthaup, T. M. (2015). The motives, characteristics and experiences of US Black Friday shoppers. *Journal of Global Fashion Marketing*. 6(4), 292-302. doi: 10.1080/20932685.2015.1070681
- Lennon, S. J., Johnson, K. K. P., & Lee, J. (2011). A perfect storm for consumer misbehavior: Shopping on Black Friday. *Clothing and Textiles Research Journal*, 29(2), 119-134. doi: 10.1177/0887302X11401907
- MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods, *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4
- Matzler, K., Würtele, A., & Renzl, B. (2006). Dimensions of price satisfaction: A study in the retail banking industry. *International Journal of Bank Marketing*, 24(4), 216-231. doi: 10.1108/02652320610671324
- McElroy, J.C., Hendrickson, A.R., Townsend, A.M., & Demarie, S.M. (2007). Dispositional factors in internet use: Personality versus cognitive style. *MIS Quarterly*, 31(4), 809-820. doi: 10.2307/25148821

- Milavec, B. (2012). *An analysis of consumer misbehavior on black Friday* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Delaware, Newark,
- Nadeem, M., & Siddiqui, D. A. (2020). How consumers' personality traits affect their buying intensity in sale promotion activities: The mediatory role of buying behavior. *SSRN Electronic Journal*, doi: 10.2139/ssrn.3755238
- Odabaşı, Y. (1999). *Tüketim Kültürü* (1. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özçiçek Dölekoğlu, C., Işık, A., & Kokangül, M. (2022). Consumer behavior during sales promotion festivals in Turkey. *Akademik Hassasiyetler*, 9(19), 325-345.
- Özer, G., & Yıldırım Kutbay, A. (2018). Kişisel finansal faktörler, kompulsif satın alma ve finansal iyi olma hali arasındaki ilişkiler. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 73-99.
- Patil, T. G., Venkatesh, V., Patil, V. R., Purohit, K. A., & Karwa, S. (2021). A web application for customer segment based black friday sales forecast, *In 2021 3rd International Conference on Advances in Computing, Communication Control and Networking (ICAC3N)*.
- Santini, F. de O., Sampaio, C. H., Perin, M. G., & Vieira, V. A. (2015). An analysis of the influence of discount sales promotion in consumer buying intent and the moderating effects of attractiveness. *Revista de Administração*, 50(4), 416-431. doi: 10.5700/rausp1210
- Saura, J. R., Reyes-Menendez, A. & Palos-Sanchez, P. (2019). Are Black Friday deals worth it? Mining twitter users' sentiment and behavior response. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(3), 58. doi: 10.3390/joitmc5030058
- Schiffing, S., & Valantis Kanellos, N. (2021). Dark side of Black Friday: The major drawbacks with this shopping bonanza. *The Conversation*. 1-4. doi: 10.21427/sjbv-z540
- Simpson, L., Taylor, L., O'Rourke, K., & Shaw, K. (2011). An analysis of consumer behavior on black friday. *American International Journal of Contemporary Research*, 1(1), 1-5.
- Smillie, L. (2013). Extraversion and reward processing. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 167-172. doi: 10.1177/09637214124701
- Smith, O., & Raymen, T. (2015). Shopping with violence: Black Friday sales in the British Context. *Journal of Consumer Culture*. 17(3), 677-694. doi: 10.1177/1469540515611204
- Soğukoğlu Korkmaz, S., & Korkmaz, Ö. F. (2022). Tüketicilerin hedonik ve faydacı motivasyonla gerçekleştirdikleri tutum ve satın alma davranışı: Özel gün kampanyası olarak Black Friday örneği. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (8), 86-101.
- Solunoğlu, A., & İkiz Nalçacı, A. (2020). Beş faktör kişilik özelliklerinin hedonik tüketim üzerine etkisinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2344-2361.
- Sönmez, U. (2019). *Online alışverişe yönelik satın alma tarzlarının kişilik tipleri açısından incelenmesi: Sakarya ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.

- Swilley, E., & Goldsmith, R.E. (2013). Black friday and cyber monday: Understanding consumer intentions on two major shopping days. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20(1), 43-50, doi: 10.1016/j.jretconser.2012.10.003
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. baskı). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Thomas, J.B., & Peters, C. (2011), An exploratory investigation of Black Friday consumption rituals. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 39(7), 522-537. doi: 10.1108/09590551111144905
- Tor Kadioglu, C., & Öztürk E. (2022). Demarketing for sustainability: Examining anti “black friday” communication campaigns of global brands. *Pacific Business Review (International)*, 14(12), 52-65.
- Tsao, W.C., & Chang, H.R. (2010). Exploring the impact of personality traits on online shopping behavior. *African Journal of Business Management*, 4(9), 1800–1812.
- Wallendorf, M., & Arnould, E. (1991). We gather together: consumption rituals of thanksgiving day. *Journal of Consumer Research*, 18(1), 13-31.
- Wu, C.M., Patil, P., & Gunaseelan, S. (2018). Comparison of different machine learning algorithms for multiple regression on black friday sales data. *2018 IEEE 9th International Conference on Software Engineering and Service Science (ICSESS)* (s. 16–20). Beijing, China,
- Wu, W. Y., Ke, C. C., & Nguyen, P. T. (2018). Online shopping behavior in electronic commerce: An integrative model from utilitarian and hedonic perspectives. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(3), 1-16.
- Yıldız S. Y., Biçer D. F., & Mahiroğulları A. (2020). Kişilik özellikleri, genç tüketicilerin satın alma davranışını nasıl etkiler. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(3), 661-675. doi: 10.36362/gumus.649233

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN SİYASAL RIZA ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: KÜÇÜKÇEKMECE ÖRNEĞİ*

Mahmut Turan EKTİREN²

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'deki bireylerin siyasal rıza algılarını demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma durumu, gelir durumu) açısından incelemektir. Araştırma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüş olup, Küçükçekmece ilçesinde yaşayan ve 18 yaşını doldurmuş 384 gönüllü katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmişlerdir. Veri toplama aracı olarak, demografik bilgileri içeren bir ön bölüm ve Siyasal Rıza Ölçeği'nden oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, eğitim düzeyi ve gelir gibi demografik faktörlerin, katılımcıların siyasal rıza algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarının arttığı görülmüştür. Buna karşın, yaş ve çalışma durumu gibi diğer demografik değişkenlerin etkisi daha sınırlı kalmıştır. Araştırma, siyasal rıza algısının anlaşılmasında demografik değişkenlerin önemli rol oynadığını ve bu algının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Siyaset Bilimi, Seçmen, Seçmen Davranışı, Rıza, Siyasal Rıza

JEL Kodları: D72, J11

A STUDY ON THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES ON THE PERCEPTION OF POLITICAL CONSENT: THE CASE OF KÜÇÜKÇEKMECE

Abstract

The primary aim of this study is to examine the perceptions of political consent among individuals in Türkiye concerning demographic variables such as gender, age, education level, employment status, and income level. The research was conducted using the correlational survey model, one of the general survey models, and involved 384 volunteer participants residing in the Küçükçekmece district who were 18 years of age or older. Participants were selected through a simple random sampling method. Data collection was carried out using a questionnaire consisting of two parts: a section for demographic information and the Political Consent Scale. The findings of the study revealed that demographic factors such as education level and income significantly impact Participants perceptions of political consent. As the education level increases, perceptions of responsibility, accuracy, competence, and free will also increase. In contrast, the effects of other demographic variables such as age and employment status were found to be less significant. This research demonstrates the significant role of demographic variables in understanding political consent perceptions and highlights the multidimensional nature of these perceptions.

Keywords: Political Science, Voter, Voter Behavior, Consent, Political Consent

JEL Codes: D72, J11

* Bu çalışma için İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulunun 15/02/2024 tarihli ve 2024/2 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, mahmutektiren@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4756-4351>

GİRİŞ

Demokrasi, bireylerin siyasi süreçlere aktif katılımını ve bu süreçlere verdikleri rızayı temel alır. Siyasal rıza, özellikle demokratik yönetimlerde, hükümetlerin halkın onayı ile hareket etmesi gerektiğini vurgular ve bu rıza genellikle katılımcılar tarafından seçimler ve diğer katılım biçimleri aracılığıyla kendini ifade eder. Smith (1914), demokratik süreçlerin ve yönetişimin, halkın aktif katılımı ve desteği ile sürdürülebileceğini savunmaktadır. Smith tarafından yapılan araştırmada, siyasal rızanın demokratik ilkelerin temelini oluşturduğunu ve vatandaşların siyasi sisteme olan güveni ve bağlılığının demokrasinin işleyişi için kritik olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, siyasal rıza, seçmen davranışı ve demokratik katılım arasındaki ilişkiyi anlamak için önemli bir kavram olarak kabul edilir (Smith, 1914; Ceylan ve İspir, 2020).

Norris (1999), demokratik hükümetlere duyulan desteğin, vatandaşların hükümetlerden yüksek beklentileriyle şekillendiğini ve eleştirel vatandaşlık çerçevesinde bu beklentilerin karşılanmaması durumunda yönetime karşı eleştirel bir tutumun geliştiğini savunmaktadır. Bu bakış açısı, demokrasinin meşruiyetini sağlama konusunda vatandaşların tatmin düzeylerinin önemini vurgular. Inglehart (1997), ekonomik güvenliğin artmasıyla birlikte toplumların materyalist değerlerden postmateryalist değerlere yöneldiğini ve bu dönüşümün demokratik katılımı ve siyasi süreçlere bağlılığı etkilediğini belirtir. Inglehart'ın teorisi, bireylerin politik önceliklerinin değişiminin, demokratik süreçlere katılımlarını etkilediğini ortaya koyar.

Dalton (2013), vatandaşların siyasi süreçlere katılım düzeyleri ve demokratik değerlere bağlılıklarının, demokrasinin işleyişi için kritik önem arz ettiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, siyasi sisteme duyulan güvenin, vatandaşların oy verme davranışları ve siyasi süreçlere katılım biçimleriyle ölçüldüğünü belirtmektedir. Norris'e (2004) göre seçmen davranışı, bireylerin politik tercihleri ve oy verme eğilimlerini etkileyen çeşitli faktörler tarafından şekillenir. Bu faktörler arasında kişisel inançlar, sosyo-ekonomik durum, medya etkileşimi ve genel politik bağlam bulunmaktadır (Norris, 2004). Almond ve Verba (1963) siyasal kültürü üç ana bileşen üzerinden ifade etmektedirler: katılımcı kültür (participant culture), tebaa kültürü (subject culture) ve parokyal kültür (parochial culture). Bu bileşenler, vatandaşların siyasi sisteme olan tutumlarını ve katılım düzeylerini belirler. Yazarlara tarafından; katılımcı kültürde vatandaşların yasaların şekillendirilmesine aktif olarak katkıda bulunduğu, tebaa kültüründe vatandaşların siyasi sistem ve politika çıktıları hakkında yüksek bilgiye sahip oldukları ve parokyal kültürde ise vatandaşların siyasi süreçlere düşük ilgi gösterdiği ifade edilmektedir.

Easton (1965), bireylerin siyasi sistemlere olan desteğini “özgül destek” ve “soyut destek” olarak iki kategoriye ayırmıştır. Özgül destek, belirli politika ve uygulamalara yönelik günlük tepkilere dayanırken; soyut destek, sistemin genel varlığı ve temel değerleri ile ilgilidir. Bu ayırım, siyasi istikrarın farklı dinamiklerini anlamak için kritik bir öneme sahiptir. Özgül destek, halkın güncel politikalara verdiği destekle doğrudan ilgilidir ve bu destek türü, halkın günlük siyasi atmosfere tepki verme biçimini temsil eder. Soyut destek ise, daha derin ve süreklilik arz eden bir nitelik taşır. Bu tür destek, bireylerin siyasi sisteme duydukları genel bağlılığı ifade eder ve bu bağlılık, politikaların ve liderlerin değişmesi durumunda bile genellikle varlığını devam ettirmektedir.

Literatür incelendiğinde rıza kavramına yönelik (ankete/ölçeğe dayalı) önemli bazı nicel araştırmaların da var olduğu görülmektedir. Niemi, Craig ve Mattei (1991) ABD seçmenlerinin siyasi tutumları, davranışları ve demografik özellikleri hakkında bilgi toplayan büyük ölçekli bir anket olan 1988 Ulusal Seçim Çalışmasından elde edilen verileri kullanmıştır. Gilley (2006), devlet meşruiyetini katılım, işlevsel ve prosedürel olmak üzere üç temel boyutta ele alır ve bu boyutların bir araya getirilmesiyle bir ülkenin genel meşruiyet puanlarını hesaplar. Tyler (2006) siyasal meşruiyeti ölçmek için geliştirilen ölçeklerin doğrulanmasını ve güvenilirliğini ele alır. Ceylan ve diğerleri (2019) dört alt faktörden oluşan (Sorumluluk, Doğruluk, Yetkinlik ve Özgür İrade) Siyasal Rıza Ölçeği geliştirmiş ve mevcut ölçek ile ilgili geçerlik, güvenilirlik çalışması yapmışlardır. Pösch, Jackson, Bradford ve Macqueen (2021) devlet meşruiyetini, normatif ve normatif olmayan devlet itaat yükümlülüklerini ayırt ederek inceler. Çalışma, devlet davranışlarının vatandaşların devlet algısı üzerindeki etkilerini değerlendirir. Kölln (2024), vatandaşların siyasi partilere yönelik meşruiyet algılarını belirleyen faktörleri analiz eder ve özellikle ideolojik uyum, performans değerlendirmesi ve temsil süreçlerine katılım gibi unsurların bu algılar üzerindeki etkilerini inceler.

Ceylan ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilen ve bu araştırma kapsamında kullanılan Siyasal Rıza Ölçeğinin ayrıca bazı araştırmalarda kullanıldığı görülmektedir. Ceylan & İspir (2020) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların sosyolojik, psikolojik ve ego-tropik oy verme modellerini algılama düzeyi yükseldikçe siyasal rızaya düşük düzeylerde önem verdikleri görülmüştür. Sesli & Arslanel (2022) tarafından yapılan araştırmada katılımcıların aday ve partiler hakkında araştırma yaparak ve liyakate önem vererek oy verme davranışında buldukları, niyetinden şüphe ettiği, yalan söylediğini anladığı bir adaya oy vermeye yanaşmadığı tespit edilmiştir. Ceylan & İspir (2023) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların en çok önem verdikleri unsurun “yetkinlik” olduğu belirlenmiştir.

Yapılan bu çalışmanın amacı, seçmenlerin sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarını cinsiyet, yaş, çalışma durumu, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi gibi demografik değişkenler bağlamında

incelemektir. Araştırma, bu alguların demografik faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymayı hedeflemektedir. Seçmenlerin siyasal rıza alguları, demokratik süreçlerin sağlıklı işleyişi için temel bir öneme sahiptir. Araştırmanın bulguları, Türkiye’deki demokratik süreçlerin güçlendirilmesine yönelik stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabileceği ve bu bağlamda önem arz ettiği düşünülmektedir.

TEORİK ARKA PLAN

Toplumsal düzenin sürdürülebilirliği ve bireyler arasındaki uyumun sağlanabilmesi için bireylerin toplumsal normlara ve yönetime yönelik rızasının önemi siyaset felsefesinde geniş bir kabul görmektedir. Toplum sözleşmecileri arasındaki temel farklılıklar, rıza kavramının hem kaynağı hem de niteliği konusunda olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda; Hobbes’a (1651/2007) göre, insanlar doğaları gereği bencildir ve sürekli bir çıkar çatışması içindedirler. Bu durum, Hobbes tarafından “doğa durumu” olarak adlandırılır. İnsanlar sürekli çatışma (herkesin herkesle savaşı) ve güvensizlik ortamından kaçınmak için bir sosyal sözleşme yaparlar. Hobbes, bu sosyal sözleşmenin, bireylerin kendi haklarını ve özgürlüklerini bir egemene devretmeleri yoluyla gerçekleştiğini savunur. Bu egemen, tüm gücü elinde toplar ve bireylerin güvenliğini ve düzeni sağlar. Hobbes’a göre, bu güç devri, bireylerin güvenliğini sağlamak için yapılan bir anlaşmadır ve hükümetin meşruiyetinin temelini oluşturur. Locke (1689/2024), rıza kavramının teorik temellerini en etkili şekilde kuran düşünürlerden biridir. Locke, hükümetin meşruiyetinin, yönetilenlerin rızasına dayanması gerektiğini vurgular. Locke’a göre, eğer bir hükümet bireylerin haklarını ihlal ederse, halkın hükümeti değiştirme hakkı vardır. Rousseau (1762/2024) ise bireylerin kendi haklarını tamamen topluma devrettikleri bir sosyal sözleşme önerir. Bu topluluğun iradesi genel iradedir ve toplumun ortak iyiliği için hareket eder. Bu bağlamda oluşan yasaların meşruiyetini sağlar. Bu kapsamda Hobbes’un mutlak ve geri alınamaz olarak ifade ettiği rıza, Locke’un koşullu ve geri çekilebilir rıza ve Rousseau’nun bireysel iradenin genel irade içinde erimesiyle şekillenen rıza toplum sözleşmecileri arasında rızaya dayalı temel farklılıklar olarak ifade edilebilir. Kant (1785/1998) ise, rıza kavramını bireyin ahlaki yükümlülüğüne ve özgür iradesine bağlar. Kant’a göre, bireyler ahlaki eylemlerini rasyonel ve özerk bir şekilde gerçekleştirmelidir. Kant etiğinde, bireyin kendi aklını kullanarak bir otoriteye rıza göstermesi, onun ahlaki değerini ifade eder.

19. yüzyıl düşünürleri, rızayı birey-toplum ilişkisinde daha dinamik ve çok boyutlu bir kavram olarak ele alırlar. Hegel’e (1820/1991) göre bireyin özgürlüğü, toplumun bütününe parçası olarak ele alınır. Bu bağlamda rıza, bireylerin toplumsal kurumların ve devletin meşruiyetini kabul etmeleriyle meydana gelir. de Tocqueville (1835/2016) Amerikan toplumunun, çoğunluğun iradesinin baskın olduğu “çoğunluk tiranlığı” tehlikesine karşı dengelemek için çeşitli mekanizmalar geliştirdiğini ifade etmektedir. Thoreau

(1849/1993), rıza kavramını bireysel direniş ve vicdani ret bağlamında ele alır. Ona göre, bireyler yalnızca ahlaki olarak doğru gördükleri otoritelere rıza göstermelidir. Mill'e (1859/2016) göre bireylerin rıza göstermesinin temelinde özgürlüğün korunması ve zarar ilkesi yatar. Mill, bireylerin devlet otoritesine yalnızca kendilerine ya da topluma fayda sağladığı ölçüde rıza göstermesi gerektiğini vurgular. Spencer'a (1884/2003) göre, bireylerin devletin müdahalesine rıza göstermeleri, toplumun doğal evrimi açısından bir sorun oluşturabilir. Ona göre, devletin birey üzerindeki otoritesi sınırlı kalmalı ve bireyler, toplumsal düzene gönüllü olarak katılmalıdır.

20. yüzyıl düşünürleri çoğunlukla, rızayı yalnızca bir toplumsal anlaşma olarak değil; çeşitli iktidar mekanizmaları, ekonomik güçler, ideolojik baskılar ve bireyler arası ilişkiler gibi olguların bir sonucu olarak görürler. Rıza, burada daha çok sürekli olarak manipüle edilen, yeniden üretilen ve bireyin aktif katılımıyla dinamik bir şekilde sürdürülen bir kavram olarak ele alınır. Lippmann (1922), demokratik toplumlarda kamuoyunun ve onun manipülasyonunun önemli bir yönü olarak "rızanın yaratılmasını" tartışmaktadır. Bu süreç, demokrasinin işleyişi için kritik önem taşır; çünkü bu durum toplum içinde rızanın üretilme ve sürdürülme şeklini etkiler. Weber (1922/1978) otorite kavramını, bireylerin otoriteye itaat etme nedeni ve bu itaatin meşrulaştırma şekli üzerinden açıklar. Özellikle yasal-rasyonel otorite, bireylerin hukuki sistemlere ve bürokratik yapıların meşruiyetine olan inançları doğrultusunda rıza göstermeleri ile ilişkili bir düzlemde açıklanır. Schumpeter'e (1942/2013) göre, demokrasi halkın iradesinin doğrudan bir yansıması değil, lider seçmek için kullanılan bir yöntemdir. Mills'e (1956/2018) göre Amerikan toplumundaki üç ana kurumsal güç merkezi vardır. Bunlar: ekonomik, askeri ve siyasidir. Bu üç güç merkezi, birbiriyle sıkı sıkıya bağlı olan ve kendi çıkarlarını korumak için birlikte hareket eden bir "güç eliti" şeklinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle medya, eğitim ve diğer toplumsal kurumlar aracılığıyla toplumun düşüncelerini ve algılarını şekillendirme aracı olarak kendini göstermektedir (Mills, 2018). Arendt (1958/1998), insan faaliyetlerini üç kategoriye ayırır: labor (emek), work (iş) ve action (eylem). Arendt'in "action" kavramı, insanların bir araya gelerek topluluk oluşturmalarını ve ortak bir dünya yaratmalarını simgeler. Arendt, eylemin insanların kendilerini ifade etmeleri ve topluluk içinde görünür olmaları için temel bir araç olduğunu savunur. Dahl (1961/2005), demokratik toplumlarda ülkeyi liderlerin ve halkın birlikte yönettiğini öne sürer. Bu bağlamda, rıza, seçmenlerin oy kullanma, siyasi süreçlere katılma ve çeşitli çıkar gruplarının etkileri aracılığıyla şekillenir (Dahl, 2005). Macpherson (1962), özellikle Locke'un düşüncesinde, bireylerin var olan siyasi sisteme rıza göstermesinin, mülkiyet haklarını koruma arzusu neticesinde geliştiğini vurgular. Bu rıza anlayışı, modern siyasi sistemlerin temelini oluşturduğunu savunur. Habermas'a (1962/1989) göre bireylerin toplumsal ve siyasal meseleler üzerindeki tartışmaları, kamusal alanda meşruiyetin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır (Habermas, 1989). Marcuse'a (1964/2013) göre kitle iletişim araçları, reklamcılık ve eğlence endüstrisi, bireylerin ihtiyaçlarını ve isteklerini manipüle eder, bu da onların

sistemle uyumlu bir şekilde davranmalarına yol açar. Marcuse, bu durumu “tek boyutlu düşünme” olarak tanımlar ve bu bağlamda eleştirel ve muhalif düşüncenin zayıflatıldığını ifade ederek temel tartışmayı bu kapsamda ele alır. Easton’a (1965) göre sistem, toplumdaki talepleri (input) alır, bunları politika kararlarına (output) dönüştürür. Bu kararların toplum tarafından kabul görmesi, sistemin sürekliliği ve meşruiyeti için önem arz etmektedir. Pateman (1970), bireylerin siyasi karar alma süreçlerine aktif katılımının, demokrasinin meşruiyeti ve etkinliği için hayati önem taşıdığını ifade eder. Gramsci’ye (1970/2011) göre, egemen sınıf, kendi dünya görüşünü topluma hâkim kılarak, alt sınıfların bu düzeni kabul etmesini sağlar. Gramsci, egemenliğin iki biçimini tanımlar: zorlayıcı güç (domination) ve rıza (consent). Egemen sınıf, zorlayıcı gücü kullanarak fiziksel kontrol sağlarken, rıza aracılığıyla da kendi ideolojisini kabul ettirir ve toplumun geniş kesimlerinin bu ideolojiyi içselleştirmesini sağlar. Rawls’ın (1971) adalet teorisi, bireylerin özgür ve eşit olduğu bir toplumda temel haklara sahip olması gerektiğini savunur. Rawls’a göre adil bir toplumda bireyler, kendilerini etkileyen politikaların meşruiyetini kabul ederek rıza gösterirler. Althusser (1971) devletin egemenliğini iki ana araçla sürdürdüğünü belirtir: zorlayıcı devlet aygıtları ve ideolojik devlet aygıtları. Zorlayıcı devlet aygıtları fiziksel zorlama ve baskı yoluyla işlev görürken, İdeolojik devlet aygıtları toplumun rızasını kazanmak için ideolojik yöntemler kullanır (Althusser, 1971). Nozick’e (1974) göre devletin tek meşru işlevi bireylerin haklarını korumaktır. Bu, bireylerin devlete rıza göstermelerinin, yalnızca kendi haklarının korunması ve adaletin sağlanması bağlamında meşru olduğu anlamına gelmektedir. Nozick’in teorisi, bireylerin özgür iradeleriyle, yalnızca temel haklarını koruyacak bir devlete rıza göstereceklerini ifade eder. Foucault (1975/1977) modern toplumlarda disiplinin bir kontrol biçimi olarak kullanılabilirliğini ifade eder. Foucault’ya göre ceza ve gözetleme mekanizmaları, bireylerin davranışlarını düzenler ve onları daha itaatkar hale getirir. Bu kontrol ve disiplin mekanizmaları, bireylerin egemen sınıfın ideolojisini içselleştirmesine ve mevcut düzeni kabullenmesine yol açtığı analizi yapılmaktadır (Foucault, 1977). Foucault (1978), iktidarın sadece baskıcı değil, aynı zamanda üretken olduğunu ifade eder. Bu süreçte, iktidar bireylerin davranışlarını, düşüncelerini ve hatta arzularını şekillendirerek, bireylerin rızası iktidar tarafından sağlanır. Bourdieu’ya (1979) göre, kamusal fikir sosyal gruplar arasındaki güç ilişkilerini ve baskı mekanizmalarını gizleyen bir yanılsama olarak görülür. Bu yanılsama, egemen sınıfın dünya görüşünü topluma empoze etmenin bir yoludur (Bourdieu, 1979). Giddens’a (1984) göre toplumsal yapılar hem bireylerin eylemleri aracılığıyla üretildiğini hem de bu yapılar tarafından bireylerin eylemlerinin şekillendirildiğini iddia eder. Bu, bireylerin toplumsal normları ve yapıları kabul etmeleri, bu kapsamda bu yapılara rıza göstermeleri sürecini dinamik ve sürekli kılar. Bourdieu (1984), kültürel sermayenin sosyal sınıflar arasındaki farklılıkları belirlediğini ve bu farklılıkların bireylerin estetik tercihlerine yansıtıldığını ifade eder. Bireylerin tercihlerinin, toplumsal yapılar ve ekonomik koşullar tarafından şekillendirildiğini ve egemen sınıfın ideolojisine uyum sağlayacak şekilde getirildiğini

savunur. Gauthier (1986), bireylerin çıkarlarını maksimize etmek amacıyla kendi rasyonel seçimleri sonucunda toplumsal sözleşmeye rıza göstereceğini savunur. Chomsky ve Herman (1988), medyanın, toplumun algılarını ve inançlarını şekillendirerek egemen elitlerin çıkarları doğrultusunda rıza üretiminde etkili bir rol aldığını ifade ederler (Chomsky ve Herman, 1988). Young'a (1990/2020) göre, adaletin sağlanması için toplumun farklı kesimlerinin karar alma süreçlerine etkin katılım göstermesi gerekmektedir. Habermas (1990/2015), bireylerin rasyonel ve açık tartışmalar yoluyla toplumsal normlar ve yasalar üzerinde anlaşmaya vardıklarını ifade eder. Ona göre, demokratik süreçler, bu tartışmaların yapıldığı kamusal alanlarda gerçekleşir ve demokratik meşruiyet, bu tartışmaların özgürlüğü ve kapsayıcılığına bağlamında daha işlevsel hale gelir. Taylor'a (1992) göre, bireylerin toplumsal sözleşmeye rıza göstermesi, sadece rasyonel çıkarlarını maksimize etme değil, aynı zamanda toplumsal bağlarını ve kimliklerini tanıma ihtiyacıyla da ilgilidir. Honneth (1996) ise tanınma teorisi çerçevesinde bireylerin toplum tarafından tanınmasının, rızanın meşruiyetinin temel unsurlarından biri olduğunu belirtir. Pettit (1997) ise, "cumhuriyetçi özgürlük" kavramıyla toplum sözleşmesi teorisine yeni bir boyut katmıştır. Pettit'e göre, özgürlük, bireyin herhangi bir keyfi otoritenin kontrolüne tabi olmaması anlamına gelir ve bu, bireylerin devletin otoritesine rıza göstermesini şart kılar. Anderson (1999), toplumsal eşitliğin bireylerin toplumsal yaşamda etkin bir şekilde yer alabilmesi için temel olduğunu vurgularken, rızanın ancak bu eşitlik sağlandığında anlam kazanabileceğini savunur. Sen'e (1999) göre bireylerin temel haklara ve özgürlüklere sahip olmasının, onların siyasal ve toplumsal süreçlerde daha etkili bir şekilde katılım sağladıklarını ifade eder.

21. yy. düşünürleri rıza kavramını incelerken bireylerin toplumsal yapı içindeki yerini, demokratik meşruiyeti ve sosyal bağların önemini daha geniş ve güncel bir bağlamda ele alarak kendinden önceki düşünürlerden nispeten ayırmaktadır. Putnam (2000), Amerikan toplumunda sosyal sermayenin bireyler arasındaki sosyal bağların ve ağların, son birkaç yılda önemli ölçüde azaldığını savunur. Bu azalma, bireylerin birbirleriyle ve toplumla olan bağlarının zayıflamasına, dolayısıyla siyasal katılım ve toplumsal güvenin azalmasına yol açtığını ifade etmektedir. Putnam, sosyal sermayenin azalmasının, demokratik süreçlerin meşruiyetini ve bireylerin siyasal sürece katılımını olumsuz etkilediğini öne sürmektedir. Christiano (2008), demokrasi ve rıza üzerine odaklanmış ve siyasal katılımın bütün bireyler için bir hak olduğunu savunmuştur. Bu bağlamda, bireylerin rızasının temelinde eşit katılım ve adalet yer alır. Stilz (2019), toplum sözleşmesi teorisini bireylerin devletle olan bağları üzerinden açıklar ve bireylerin siyasal otoriteye rıza göstermesinin meşruiyetinin temelinde "toplumsal sorumluluk" olduğunu iddia eder. Stilz'e göre, devletin otoritesi ancak bireylerin devletin sunduğu hak ve yükümlülüklerle rıza göstermesi durumunda meşru olabilir.

Türkiye’de siyasal rıza ve seçmen davranışları üzerine yapılan çalışmalar, siyasal güven, ekonomik performans, liyakat ve demokratik değerlere bağlılık gibi çok boyutlu etkenlere dayanmaktadır. Çarkoğlu ve Toprak (2007), toplumsal güven ve siyasi süreçlere katılımın, demokratik istikrarın sağlanmasında kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Esmer (2002), ekonomik performans ve siyasi istikrar algısının, Türk seçmenlerinin siyasal güvenini ve politik tercihlerini önemli ölçüde etkilediğini belirtmektedir. Öniş ve Keyman (2003) ise, ekonomik reformların Türk seçmenlerinin siyasal sisteme duyduğu güveni artırdığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, ekonomik performansın iyileşmesi ve siyasi istikrarın sağlanması, seçmenlerin demokratik değerlere olan bağlılıklarını ve güvenlerini pekiştiren önemli faktörlerdir. Sayarı (2002) ise, özellikle 1980’lerden sonra Türkiye’deki parti sisteminin daha parçalanmış ve bölünmüş bir yapıya dönüştüğünü ve bu değişimin seçmen davranışları ile siyasi istikrar üzerinde önemli etkiler yarattığını belirtmektedir. Bu kapsamda, Türkiye’de siyasal rıza ve seçmen davranışlarına ilişkin literatür, ekonomik ve toplumsal faktörlerin seçmen tercihlerini ve siyasal güveni şekillendirdiğini, liyakat, yetkinlik ve siyasi istikrar gibi kavramların ise bu davranışları belirleyici unsurlar arasında olduğunu ortaya koymaktadır.

Rıza kavramı, uzun yıllar boyunca siyaset felsefesinin merkezinde yer almış ve düşünürler tarafından çok farklı perspektiflerden ele alınmıştır. Hobbes, Locke ve Rousseau gibi düşünürlerin öncülüğünde şekillenen klasik toplum sözleşmeleri, bireylerin özgürlüklerini devretmeleri karşılığında toplumda güvenlik ve düzenin sağlanması gerektiği fikrine odaklanmıştır. 19. ve 20. yüzyıl düşünürleri, bu yaklaşımları genişleterek rızayı yalnızca bir toplumsal anlaşma olarak değil, bireylerin iktidar mekanizmalarıyla olan ilişkisi kapsamında ele almış, bu bağlamda ekonomik ve ideolojik güçlerin rızayı şekillendirme biçimlerini incelemişlerdir. 21. yüzyıl düşünürleri ise bireylerin toplumsal yapı içindeki yerini, demokratik katılımı ve sosyal bağları ön plana çıkararak rızanın meşruiyetini incelemişlerdir. Bu farklı yaklaşımlar, rızanın toplumsal düzenin sürdürülebilirliği açısından karmaşık ve çok boyutlu bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. Rızanın kaynağı, niteliği ve meşruiyetine dair bu teorik çeşitlilik, siyaset felsefesi literatüründe birey-devlet ilişkisinin anlaşılması için önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu bağlamda bu araştırma kapsamında ele alınacak olursa rızanın bireylerin siyasal sisteme katılım davranışlarını açıklaması kapsamında önemli teorik temek oluşturduğu düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın tasarımı, kullanılan veri toplama yöntemleri, katılımcı seçimi ve veri analiz süreçleri bu bölümün temel unsurlarıdır. Araştırma nicel yöntem kullanılarak yapılmıştır. Aşağıda, bu unsurların her birine dair detaylar ve araştırmanın bu yöntemlerle nasıl şekillendiği açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Seçmenlerin sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarını cinsiyet, yaş, çalışma durumu, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi gibi demografik değişkenler bağlamında incelemek amacıyla genel tarama modellerinden ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiisel tarama modeli iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim derecesini veya varlığını belirlemeyi amaçlar (Karasar, 2015).

Bu araştırmada genel tarama modellerinin kullanılması, araştırmanın amaçları ve kapsamı dikkate alındığında en uygun yöntem olarak belirlenmiştir. Genel tarama modelleri, belirli bir zaman diliminde, belirli bir örneklem grubunun çeşitli özelliklerini veya durumlarını incelemeye yönelik olarak tasarlanmış araştırma yöntemleridir. Araştırmada, seçmenlerin sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarını cinsiyet, yaş, çalışma durumu, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi gibi demografik değişkenler bağlamında incelemesi hedeflendiği için, bu modelin geniş veri seti üzerinden genellemeler yapma olanağı sunması büyük bir avantaj sağlamaktadır (Karasar, 2015). Bu nedenle, araştırmanın kapsamlı doğasını desteklemek amacıyla genel tarama modellerinden ilişkiisel tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan Siyasal Rıza Ölçeğine göre, eğitim düzeyi, gelir, cinsiyet, yaş ve çalışma durumu gibi birden fazla demografik değişken incelenecektir. Genel tarama modeli, bu demografik ve sosyo-ekonomik değişkenler arasındaki ilişkileri detaylı bir şekilde incelenmesini sağlamaktadır (Creswell, 2014). Bu kapsamda, modelin sağladığı geniş ve genellenebilir veri seti, araştırma sonuçlarının daha güvenilir ve geçerli olmasına katkıda bulunmuştur. McMillan ve Schumacher'ın (2010) belirttiği gibi, bu model sosyal bilimlerde araştırmalarında geniş bir uygulama alanına sahip olup, mevcut durumların betimlenmesi, karşılaştırılması ve değerlendirilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

Örneklem ve Katılımcı Seçimi

Araştırmanın evreni İstanbul iline bağlı Küçükçekmece ilçesidir. Örneklem ise, Küçükçekmece ilçesine bağlı, sosyo-ekonomik yapıları birbirinden farklılık gösteren 21 mahallede ikamet eden ve 18 yaşını doldurmuş 384 gönüllü bireyden oluşmaktadır. Küçükçekmece ilçesi 2024 yılı adrese dayalı sayıma göre İstanbul'un en büyük ikinci ilçesi olarak nüfusunun 792.030 kişi olduğu tespit edilmiştir (Küçükçekmece Belediyesi, 2024). Katılımcılar, demografik çeşitliliği sağlamak amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek ve gelir gibi faktörler dikkate alınarak basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu çalışmada yaş aralıklarını belirlerken, bireylerin yaşam dönemleri boyunca gösterdikleri toplumsal, psikolojik ve ekonomik farklılıkları dikkate alınmıştır. Ayrıca, Küçükçekmece ilçesinin heterojen sosyo-ekonomik yapısını temsil edebilmek için, mahallelerin nüfus oranlarına göre katılımcı dağılımı yapılmıştır. Katılımcılar: Atakent Mah. (44), Halkalı Merkez Mah. (35), İnönü Mah. (32), Kanarya Mah. (32), Mehmet

Akif Mah. (26), Cumhuriyet Mah. (26), Atatürk Mah. (21), İstasyon Mah. (20), Tevfikbey Mah. (18), Yeşilova Mah. (16), Söğütlü Çeşme Mah. (16), Gültepe Mah. (15), Cennet Mah. (15), Fevzi Çakmak Mah. (13), Yeni Mahalle Mah. (10), Sultan Murat Mah. (9), Kemalpaşa Mah. (9), Kartaltepe Mah. (8), Fatih Mah. (7), Yarımburgaz Mah. (7), Beşyol Mah. (5) olmak üzere 384 kişiden oluşmaktadır.

Bu çalışma için İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulunun 15/02/2024 tarihli ve 2024/2 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak, demografik bilgileri içeren bir ön bölüm ve Ceylan, İspir ve Özpolat tarafından 2019 yılında geliştirilen Siyasal Rıza Ölçeği'nden oluşan bir ölçek yazarlardan izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek, katılımcıların siyasi süreç ve kurumlara yönelik tutumlarını değerlendirmek üzere tasarlanmış 22 maddelik bir Likert tipi ölçektir. Ölçeğin tümüne ait iç tutarlık katsayısı incelenmiş ve Cronbach Alfa değeri ,82 olarak tespit edilmiştir.

Mevcut araştırmada ise “Siyasal Rıza Ölçeği” Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde Sorumluluk ,84, Doğruluk ,80, Yetkinlik ,84 ve Özgür İrade ,83 olduğu tespit edilmiştir.

Veri Analizi

Veriler, SPSS 26 istatistik programı kullanılarak işlenmiştir. Amaç, katılımcıların demografik bilgileri ve siyasal rıza seviyelerini açıklamak üzere tanımlayıcı istatistikler kullanmaktır. İncelenen verilerde (bkz: Tablo 1), alt faktörler olan Sorumluluk (Çarpıklık=-1,10, Basıklık=1,19), Doğruluk (Çarpıklık=-1,28, Basıklık=1,29), Yetkinlik (Çarpıklık=-0,82, Basıklık=0,58) ve Özgür İrade (Çarpıklık=-1,40, Basıklık=0,48) için çarpıklık ve basıklık değerleri belirlenmiştir. Bu değerler, her bir alt boyutun normal dağılım gösterdiğini ortaya koymuştur (+1.5/-1.5 aralığı normal dağılım kabul edilir, Tabachnick ve Fidell, 2013). İkili değişkenler için t-testi, üç ya da daha fazla değişken içeren durumlar için ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA sonuçlarındaki farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla varyansların homojen olması nedeniyle LSD testi gerçekleştirilmiştir. LSD testi, varyansların homojen olduğu ve grup sayısının düşük olduğu durumlarda duyarlılık açısından uygun bir yöntem olarak kabul edilir (Montgomery, 2017; Field, 2018). LSD testi, genel olarak ANOVA sonrası çift gruplar arası farkı daha hassas bir şekilde değerlendirmek amacıyla kullanılır (Field, 2018). LSD testi, Tukey veya Bonferroni gibi testlerden farklı olarak daha az katı bir kontrol sağladığı için, grup ortalamaları arasındaki farklılıkları daha hassas bir şekilde tespit etme yeteneğine sahiptir (Montgomery, 2017).

Siyasal Rıza ölçeğinin alt faktörlerini değerlendirmek için Baş (2013: 112) tarafından belirlenen kategorize edilmiş puan aralıkları kullanılmıştır. Buna göre, ölçek puanları 1.00-1.80 arası düşük, 1.81-2.60 arası düşük, 2.61-3.40 arası orta, 3.41-4.20 arası yüksek, 4.21-5.00 arası çok yüksek olarak değerlendirilmiştir. Ancak Özgür İrade alt faktörüne yönelik maddelerin ters yönlü olduğu bilindiğinden dolayı 1.00-1.80 arası çok yüksek, 1.81-2.60 arası yüksek, 2.61-3.40 arası orta, 3.41-4.20 arası düşük, 4.21-5.00 arası çok düşük olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Bu araştırma, Küçükçekmece ilçesinde yaşayan ve çeşitli demografik özelliklere sahip 384 gönüllü bireyin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, seçmenlerin siyasal rıza algılarının cinsiyet, yaş, eğitim, gelir ve çalışma durumu gibi demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bulgular, demografik faktörlerin siyasal rıza üzerindeki etkisini detaylandıran kapsamlı bir görünüm sunmakta ve bu faktörlerin siyasi süreçlere ve kurumlara olan güven ve katılım düzeyleri üzerindeki rolünü ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, demografik özelliklere göre siyasal rıza algısının çeşitli boyutlarını (sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade) incelerken, bu algıların nasıl şekillendiğine dair derinlemesine bilgiler sağlar. Özellikle eğitim ve gelir düzeyi, siyasal rıza algıları üzerinde belirgin bir etkiye sahipken, diğer faktörlerin etkileri daha sınırlıdır. Eğitim düzeyinin artışı ile birlikte, siyasi süreçlere katılım ve kurumlara olan güvenin arttığı, yüksek gelir düzeyine sahip bireylerin ise siyasi süreçleri yönlendirme ve üzerlerinde etkili olma kapasitesinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların algıları arasındaki bu farklılıklar, siyasal rıza olgusunun karmaşık yapısını ve demografik faktörlerin siyasi tutumlar üzerindeki çeşitliliği gözler önüne sermektedir. Bu çalışma, Türkiye'deki siyasal katılım ve rıza mekanizmalarının daha iyi anlaşılması için değerli bir kaynak oluşturmakta ve bu algıların nasıl şekillendiğini ve ne tür faktörlerden etkilendiğini detaylı bir şekilde açıklamaktadır. Araştırmacılar ve politika yapıcılar için, demografik faktörlerin siyasal katılım ve rıza üzerindeki etkilerini dikkate alarak, daha etkili politikalar ve stratejiler geliştirme konusunda önemli bir rehber niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

Tablo 1'de Katılımcıların Siyasal Rıza Ölçeği Alt Faktörleri puan durumları görülmektedir. Katılımcıların sorumluluk algısı ortalama 4,51 olarak ölçülmüştür ve bu değer "çok yüksek" kategoriye (4.21-5.00 arası) girmektedir. Bu sonuç, bireylerin siyasal süreçlere katılma ve siyasi kurumlar karşısında yüksek düzeyde sorumluluk hissetme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Tablo 1: Katılımcıların siyasal rıza ölçeği alt faktörleri puan durumları

Boyut	N	Min	Max	x	Sd	Skewness	Kurtosis
Sorumluluk	384	1,00	5,00	4,51	0,56	-1,10	1,19
Doğruluk	384	1,00	5,00	4,29	0,67	-1,28	1,29
Yetkinlik	384	1,00	5,00	3,90	0,88	-0,82	0,58
Özgür İrade	384	1,00	5,00	1,69	0,85	-1,40	0,48

Doğruluk faktöründe, katılımcıların ortalama puanı 4,29 olarak belirlenmiş ve bu da “çok yüksek” kategoriye dahilde yer almaktadır. Yüksek doğruluk algısı, katılımcıların siyasi figür ve kurumların dürüstlüğüne ve şeffaflığına yüksek derecede önem verdiklerini ortaya koymaktadır.

Yetkinlik puanlarının ortalaması 3,90 olarak hesaplanmıştır, bu da “yüksek” kategoriye (3.41-4.20 arası) girmektedir. Katılımcıların siyasi liderler ve kurumları oy verme tercihinde bulunurken inceledikleri ve onlar hakkında yetkin bilgi sahibi olduklarını göstermektedir.

Özgür İrade ölçeği ters yönlü ölçeklendirildiği için, ortalama puanın düşük olması yüksek özgürlük algısını ifade eder. Ortalama puan 1,69 olarak hesaplanmış ve bu “çok yüksek” kategoriye (1.00-1.80 arası) girmektedir. Katılımcıların, siyasi kararlarını verirken dış etkenlerden bağımsız, özgür iradelerini kullanabildiklerini düşündüklerini göstermektedir.

Tablo 2: Katılımcıların siyasal rıza ölçeğine verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre t-testi analizi

Boyut	Cinsiyet	N	x	Sd	t	p
Sorumluluk	Kadın	208	4,57	0,45	2,14	0,03*
	Erkek	176	4,44	0,67		
Doğruluk	Kadın	208	4,32	0,59	0,86	0,39
	Erkek	176	4,26	0,74		
Yetkinlik	Kadın	208	3,94	0,84	1,06	0,29
	Erkek	176	3,85	0,93		
Özgür İrade	Kadın	208	1,64	0,84	-1,14	0,14
	Erkek	176	1,76	0,87		

Sorumluluk alt faktöründe kadınların (N=208) ortalama puanı 4,57 ve erkeklerin (N=176) ortalama puanı 4,44 olarak bulunmuştur. T-testi analizine göre, bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (t = 2.14, p = 0.03*). Bu sonuca göre, kadınların sorumluluk algısı erkeklerden anlamlı derecede yüksektir. Bu durum kadınların erkeklere nazaran demokratik süreçlere katılım konusundaki sorumluluk algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Doğruluk alt faktöründe kadınların (N=208) ortalama puanı 4,32 ve erkeklerin (N=176) ortalama puanı 4,26 olarak belirlenmiştir. T-testi analizine göre, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 0.86$, $p = 0.39$). Bu sonuç, kadınlar ve erkekler arasında doğruluk algısında önemli bir farklılık olmadığını göstermektedir. Her iki cinsiyet de politik süreçlerin doğruluğu ve şeffaflığı konusunda benzer algılara sahiptir.

Yetkinlik alt faktöründe kadınların (N=208) ortalama puanı 3,94 ve erkeklerin (N=176) ortalama puanı 3,85 olarak bulunmuştur. T-testi analizine göre, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = 1.06$, $p = 0.29$). Bu, kadınlar ve erkekler arasında yetkinlik algısında belirgin bir farklılık olmadığını göstermektedir. Her iki cinsiyet de politik liderlerin ve kurumların yeterliliği konusunda benzer düşüncelere sahiptir.

Özgür İrade alt faktöründe kadınların (N=208) ortalama puanı 1,64 ve erkeklerin (N=176) ortalama puanı 1,76 olarak belirlenmiştir. T-testi analizine göre, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t = -1.14$, $p = 0.14$). Bu sonuç, kadınlar ve erkekler arasında özgür irade algısında önemli bir farklılık olmadığını göstermektedir. Her iki cinsiyet de politik süreçlerde kendi iradelerini kullanabilme yetileri konusunda benzer algılara sahiptir. Bu, demokratik süreçlerin cinsiyetler arası adil bir şekilde işlediği ve bireylerin politik tercihlerinde özgür olduklarına inandıklarını gösterir.

Tablo 3: Katılımcıların siyasal rıza ölçeğine verdikleri cevapların yaş değişkenine göre ANOVA testi analizi

Boyut		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	p
Sorumluluk	Gruplar Arası	0,73	4,00	0,18	0,58	0,68
	Gruplar İçi	120,95	379,00	0,32		
	Toplam	121,69	383,00			
Doğruluk	Gruplar Arası	1,18	4,00	0,29	0,66	0,62
	Gruplar İçi	168,22	379,00	0,44		
	Toplam	169,40	383,00			
Yetkinlik	Gruplar Arası	2,13	4,00	0,53	0,68	0,61
	Gruplar İçi	297,07	379,00	0,78		
	Toplam	299,20	383,00			
Özgür İrade	Gruplar Arası	2,10	4,00	0,52	0,72	0,58
	Gruplar İçi	277,66	379,00	0,73		
	Toplam	279,76	383,00			

Sorumluluk alt faktörüne göre yapılan ANOVA testi sonuçlarına bakıldığında, gruplar arası farkların anlamlı olmadığı görülmektedir ($F = 0,58$, $p = 0,68$). Toplam 121,69 varyansın sadece 0,73'ü gruplar arası farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu bulgu, katılımcıların yaş gruplarına göre sorumluluk algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Tüm yaş gruplarındaki bireylerin sorumluluk algıları benzerdir, bu da yaşın sorumluluk algısında belirleyici bir faktör olmadığına işaret etmektedir.

Doğruluk alt faktöründe de gruplar arası farklar anlamlı değildir ($F = 0,66$, $p = 0,62$). Gruplar arası varyans 1,18 olup, toplam varyansın 169,40'ın çok küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu sonuç, yaş gruplarının doğruluk algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Farklı yaş gruplarındaki katılımcılar, politik süreçlerin ve kurumların doğruluğu konusunda benzer algılara sahiptir.

Yetkinlik alt faktörüne göre yapılan ANOVA testi sonuçları da gruplar arası farkların anlamlı olmadığını göstermektedir ($F=0,68$, $p = 0,61$). Gruplar arası varyans 2,13 olup, toplam varyansın 299,20'sinin oldukça küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bulgu, yaşın yetkinlik algısı üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Katılımcılar, politik liderlerin ve kurumların yetkinliği konusunda yaş gruplarına göre farklı düşünmemektedir.

Özgür İrade alt faktörüne göre yapılan ANOVA testi sonuçları da yaş gruplarına göre anlamlı farklar olmadığını ortaya koymaktadır ($F= 0,72$, $p = 0,58$). Gruplar arası varyans 2,10 olup, toplam varyansın 279.76'sinin çok küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bulgu, katılımcıların yaş gruplarına göre özgür irade algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Farklı yaş gruplarındaki katılımcılar, politik süreçlerde kendi iradelerini kullanabilme yetenekleri konusunda benzer algılara sahiptir.

Tablo 3'teki ANOVA testi sonuçları, yaş değişkeninin katılımcıların siyasal rıza ölçeğinin alt faktörlerine verdikleri cevaplarda anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu, sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarının yaşa bağlı olarak değişmediğini ve tüm yaş gruplarının bu faktörler konusunda benzer algılara sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, yaşın politik rıza algısında belirleyici bir faktör olmadığını ve politik tutumların yaşla birlikte büyük ölçüde değişmediğini işaret etmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların siyasal rıza ölçeğine verdikleri cevapların eğitim değişkenine göre ANOVA testi analizi

Boyut	Düzye	N	X	sd	F	p	Farkın Kaynağı (LSD)
Sorumluluk	İlköğretim ve Altı (A)	21	3,93	0,77	8,82	0,00*	A-B
	Lise (B)	43	4,32	0,86			A-C
	Yüksek Okul (C)	41	4,51	0,40			A-D
	Üniversite (D)	179	4,55	0,50			A-E
	Lisansüstü (E)	100	4,64	0,43			B-D, B-E
	Total	384	4,51	0,56			
Doğruluk	İlköğretim ve Altı (A)	21	3,73	0,85	4,42	0,00*	A-B
	Lise (B)	43	4,25	0,83			A-C
	Yüksek Okul (C)	41	4,37	0,54			A-D
	Üniversite (D)	179	4,35	0,59			A-E
	Lisansüstü (E)	100	4,29	0,67			
	Total	384	4,29	0,67			
Yetkinlik	İlköğretim ve Altı (A)	21	3,14	1,04	4,41	0,00*	A-B
	Lise (B)	43	3,83	1,15			A-C
	Yüksek Okul (C)	41	3,98	0,71			A-D
	Üniversite (D)	179	3,94	0,83			A-E
	Lisansüstü (E)	100	3,97	0,82			
	Total	384	3,90	0,88			
Özgür İrade	İlköğretim ve Altı (A)	21	2,52	1,27	8,34	0,00*	A-B
	Lise (B)	43	2,01	1,01			A-C
	Yüksek Okul (C)	41	1,73	1,00			A-D
	Üniversite (D)	179	1,58	0,63			A-E
	Lisansüstü (E)	100	1,57	0,85			B-D, B-E
	Total	384	1,69	0,85			

Sorumluluk alt faktöründe eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($F= 8,82$, $p = 0,00*$). LSD testi sonuçlarına göre, ilköğretim ve altı düzeyindeki katılımcılar (A) ile lise (B), yüksekokul (C), üniversite (D) ve lisansüstü (E) düzeyindeki katılımcılar arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. Ayrıca lise (B) düzeyindeki katılımcılar ile üniversite (D) ve lisansüstü (E) düzeyindeki katılımcılar arasında da anlamlı farklar vardır. Bu sonuçlar, eğitim düzeyi arttıkça sorumluluk algısının da arttığını göstermektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin politik süreçlere ve kurumlara daha fazla sorumluluk atfettikleri

görülmektedir. Bu, eğitim düzeyinin bireylerin demokratik katılım ve sorumluluk algılarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Doğruluk alt faktöründe de eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F= 4,42$, $p = 0,00^*$). LSD testi sonuçlarına göre, ilköğretim ve altı düzeyindeki katılımcılar (A) ile lise (B), yüksekokul (C), üniversite (D) ve lisansüstü (E) düzeyindeki katılımcılar arasında anlamlı farklar vardır. Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça doğruluk algısının da arttığını göstermektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, bireylerin politik süreçlerin ve kurumların doğruluğuna daha fazla güven duymasına neden olmaktadır. Eğitimli bireyler, politik süreçlerin şeffaflığı ve güvenilirliği konusunda daha olumlu algılara sahiptirler.

Yetkinlik alt faktöründe eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($F= 4,41$, $p = 0,00^*$). LSD testi sonuçlarına göre, ilköğretim ve altı düzeyindeki katılımcılar (A) ile lise (B), yüksekokul (C), üniversite (D) ve lisansüstü (E) düzeyindeki katılımcılar arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça yetkinlik algısının da arttığı görülmektedir. Eğitimli bireyler, politik liderlerin ve kurumların yetkinliği konusunda daha olumlu görüşlere sahiptirler. Bu, eğitim seviyesinin bireylerin politik liderlerin ve kurumların etkinliğini değerlendirme kapasitelerini artırdığını göstermektedir.

Özgür İrade alt faktöründe de eğitim seviyelerine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F= 8,34$, $p = 0,00^*$). LSD testi sonuçlarına göre, ilköğretim ve altı düzeyindeki katılımcılar (A) ile lise (B), yüksekokul (C), üniversite (D) ve lisansüstü (E) düzeyindeki katılımcılar arasında anlamlı farklar vardır. Ayrıca lise (B) düzeyindeki katılımcılar ile üniversite (D) ve lisansüstü (E) düzeyindeki katılımcılar arasında da anlamlı farklar bulunmaktadır. Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça özgür irade algısının azaldığını göstermektedir. Ters yönlü değerlendirilen özgür irade maddelerinde, eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin politik süreçlerde kendi iradelerini kullanma yetilerine daha fazla güven duydukları anlaşılmaktadır. Eğitimli bireyler, politik tercihlerini özgürce yapabildiklerine daha fazla inanmaktadırlar.

Tablo 4'teki ANOVA testi sonuçları, eğitim düzeyinin katılımcıların siyasal rıza ölçeğinin alt faktörlerine verdikleri cevaplarda anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Sorumluluk, doğruluk ve yetkinlik algıları, eğitim seviyesi arttıkça olumlu yönde artış göstermektedir. Bununla birlikte, ters yönlü değerlendirilen özgür irade algısında, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin politik süreçlerde kendi iradelerini kullanma yeteneklerine olan güveni de artmaktadır. Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin bireylerin politik süreçlere ve kurumlara yönelik algılarını önemli ölçüde etkilediğini ve eğitimli bireylerin demokratik katılım ve güven açısından daha olumlu görüşlere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 5'e göre, çalışma durumu değişkenine göre katılımcıların sorumluluk algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F= 1,875, p = 0,08$). Bu sonuç, çalışma durumu ne olursa olsun, katılımcıların sorumluluk algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Çalışma durumu, bireylerin politik süreçlere ve kurumlara duydukları sorumluluk hissini önemli ölçüde etkilememektedir. Bu durum, sorumluluk algısının daha çok kişisel değerler ve genel yaşam deneyimlerine bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların siyasal rıza ölçeğine verdikleri cevapların çalışma durumu değişkenine göre anova testi analizi

Boyut		Kareler Toplamı Squares	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	P
Sorumluluk	Gruplar Arası	3,527	6	0,588	1,875	0,08
	Gruplar İçi	118,160	377	0,313		
	Toplam	121,687	383			
Doğruluk	Gruplar Arası	6,038	6	1,006	2,323	0,03*
	Gruplar İçi	163,364	377	0,433		
	Toplam	169,403	383			
Yetkinlik	Gruplar Arası	12,957	6	2,160	2,844	0,01*
	Gruplar İçi	286,240	377	0,759		
	Toplam	299,198	383			
Özgür İrade	Gruplar Arası	6,133	6	1,022	1,408	0,21
	Gruplar İçi	273,629	377	0,726		
	Toplam	279,762	383			

Doğruluk alt faktöründe, çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($F= 2,323, p = 0,03*$). LSD testi sonuçlarına göre, “kendi işini yapanlar” (C) ile “kamu çalışanları” (E) arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kamu çalışanları, kendi işini yapanlara göre doğruluk algısında daha yüksek puan almıştır. Bu bulgu, kamu çalışanlarının politik süreçlerin ve kurumların doğruluğuna daha fazla güvendiklerini göstermektedir.

Yetkinlik alt faktöründe de çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F= 2,844, p = 0,01*$). LSD testi sonuçlarına göre, “kendi işini yapanlar” (C) ile “kamu çalışanları” (E) arasında anlamlı bir fark vardır. Kamu çalışanları, kendi işini yapanlara göre yetkinlik algısında daha yüksek puan almıştır.

Özgür İrade alt faktöründe, çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,408$, $p = 0,21$). Bu sonuç, çalışma durumu ne olursa olsun, katılımcıların özgür irade algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Çalışma durumu, bireylerin politik süreçlerde kendi iradelerini kullanma yetilerine duydukları güveni önemli ölçüde etkilememektedir. Özgür irade algısı, çalışma durumundan bağımsız olarak bireylerin politik katılım ve seçimlerdeki özgürlüklerine olan inançlarına bağlı olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Siyasal Rıza Ölçeğine verdikleri cevapların çalışma durumu değişkenine göre LSD testi sonucu

Boyut	Çalışma Durumu	N	x	sd	Farkın Kaynağı
Doğruluk	Çalışmıyor (A)	19	4,29	0,62	C-E
	Öğrenci (B)	45	4,27	0,53	
	Kendi İşini Yapıyor (C)	41	4,14	0,57	
	Özel Sektör Çalışanı (D)	61	4,30	0,65	
	Kamu Çalışanı (E)	181	4,39	0,65	
	Ev Hanımı (F)	15	4,06	0,74	
	Diğer (G)	22	3,95	1,02	
	Total	384	4,29	0,67	
Yetkinlik	Çalışmıyor (A)	19	4,00	0,72	C-E
	Öğrenci (B)	45	3,97	0,69	
	Kendi İşini Yapıyor (C)	41	3,65	0,82	
	Özel Sektör Çalışanı (D)	61	3,89	0,89	
	Kamu Çalışanı (E)	181	4,01	0,86	
	Ev Hanımı (F)	15	3,63	1,04	
	Diğer (G)	22	3,35	1,24	
	Total	384	3,90	0,88	

Tablo 5 ve Tablo 6'daki ANOVA ve LSD testi sonuçları, çalışma durumunun bazı siyasal rıza alt faktörlerinde (doğruluk ve yetkinlik) anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Özellikle kamu çalışanlarının, kendi işini yapanlara kıyasla daha yüksek doğruluk ve yetkinlik algısına sahip oldukları

gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, sorumluluk ve özgür irade algılarında çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu durum, bazı siyasal rıza boyutlarının çalışma durumu tarafından etkilenmediğini ve bireylerin genel politik tutumlarının çalışma durumu dışında diğer faktörlere (örneğin, kişisel deneyimler, eğitim düzeyi) daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 7'ye göre, gelir durumu değişkenine göre katılımcıların sorumluluk algılarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F= 2,892, p = 0,01^*$). LSD testi sonuçlarına göre, 20.000 TL ve altı gelire sahip olan katılımcılar (A), diğer tüm gelir gruplarına kıyasla daha düşük sorumluluk puanlarına sahiptir. Bu bulgu, daha düşük gelir grubundaki bireylerin, politik süreçlerde kendilerini daha az sorumlu hissettiklerini göstermektedir. Gelir düzeyinin artmasıyla birlikte, bireylerin sorumluluk algılarının arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, daha yüksek gelire sahip olan bireylerin, politik süreçlerde daha fazla katılım ve sorumluluk hissine sahip olduklarını düşündürmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların siyasal rıza ölçeğine verdikleri cevapların gelir durumu değişkenine göre anova testi analizi

Boyut		Kareler Toplamı Squares	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kareler	F	p
Sorumluluk	Gruplar Arası	4,483	5	0,897	2,892	0,01
	Gruplar İçi	117,204	378	0,310		
	Toplam	121,687	383			
Doğruluk	Gruplar Arası	3,514	5	0,703	1,602	0,16
	Gruplar İçi	165,888	378	0,439		
	Toplam	169,403	383			
Yetkinlik	Gruplar Arası	8,162	5	1,632	2,120	0,06
	Gruplar İçi	291,036	378	0,770		
	Toplam	299,198	383			
Özgür İrade	Gruplar Arası	5,622	5	1,124	1,550	0,17
	Gruplar İçi	274,139	378	0,725		
	Toplam	279,762	383			

Doğruluk alt faktöründe, gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F= 1,602, p = 0,16$). Bu sonuç, katılımcıların gelir durumlarının, politik süreçlerin doğruluğuna olan güvenlerini önemli ölçüde etkilemediğini göstermektedir. Gelir durumunun, doğruluk algısı üzerinde belirgin bir

etkisinin olmaması, bireylerin doğruluk algılarının diğer faktörlere (örneğin, kişisel değerler, bilgi düzeyi) bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Yetkinlik alt faktöründe de, gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=2,120$, $p=0,06$). Bu sonuç, gelir durumu değişkeninin yetkinlik algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Katılımcılar, gelir durumlarından bağımsız olarak, politik liderlerin ve kurumların yetkinliğini benzer şekilde değerlendirmektedirler. Bu bulgu, yetkinlik algısının daha çok bireylerin genel politik tutumlarına ve deneyimlerine dayandığını düşündürmektedir.

Özgür İrade alt faktöründe, gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=1,550$, $p=0,17$). Bu sonuç, katılımcıların gelir durumlarının, politik süreçlerde kendi iradelerini kullanma yetilerine olan güvenlerini önemli ölçüde etkilemediğini göstermektedir. Gelir durumunun, özgür irade algısı üzerinde belirgin bir etkisinin olmaması, bireylerin özgür irade algılarının diğer faktörlere (örneğin, kişisel inançlar, politik katılım düzeyi) bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Siyasal Rıza Ölçeğine verdikleri cevapların gelir durumu değişkenine göre LSD testi sonucu

Boyut	Çalışma Durumu	N	x	sd	Farkın Kaynağı
Sorumluluk	20.000 ve Altı (A)	32	4,26	0,59	A-C, A-D, A-E, A-F
	20.001-40.000 (B)	96	4,40	0,72	B-D, B-E, B-F
	40.001-60.000 (C)	109	4,59	0,51	
	60.001-80.000 (D)	49	4,60	0,39	
	80.001-100.000 (E)	42	4,58	0,45	
	100.001 ve üstü (F)	56	4,55	0,50	
Toplam		384	4,51	0,56	

Tablo 7 ve Tablo 8'deki ANOVA ve LSD testi sonuçları, gelir durumunun bazı siyasal rıza alt faktörlerinde (sorumluluk) anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Özellikle düşük gelir grubundaki bireylerin sorumluluk algılarının, daha yüksek gelir gruplarına göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarında gelir durumuna göre anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu durum, bazı siyasal rıza boyutlarının gelir durumundan bağımsız olarak benzer şekilde değerlendirildiğini ve bireylerin genel politik tutumlarının gelir durumu dışında diğer faktörlere (örneğin, eğitim düzeyi, kişisel değerler) daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, katılımcıların siyasal rıza algısının demografik değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiği incelenmiştir. Siyasal rıza, vatandaşların demokratik süreçlere olan inancını ve bu süreçlere olan katkılarını yansıtan önemli bir kavramdır. Çalışmada, siyasal rıza ölçeğinin alt faktörleri olan sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade boyutları ele alınmış ve bu boyutların çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma durumu ve gelir durumu) göre analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgular, bu demografik değişkenlerin siyasal rıza algısı üzerindeki etkilerini ortaya koymakta ve Türkiye’deki siyasal katılım dinamiklerini anlamaya yönelik önemli ipuçları sunmaktadır.

Araştırma sonuçları, cinsiyetin sorumluluk algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Kadın katılımcıların sorumluluk algısının erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet, siyasal katılım ve rıza düzeylerinde önemli bir belirleyici olarak literatürde sıklıkla görülmektedir. Eagly ve Wood (2012), kadınların toplumsal roller ve sosyalizasyon süreçleri nedeniyle daha yüksek sorumluluk duygusuna sahip olduklarına değinmektedir. Ancak bazı araştırmalarda kadınların siyasal katılım oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Inglehart & Norris, 2003). Buna karşın, çeşitli feminist hareketlerin etkisiyle kadınların siyasal katılım oranlarında artış olduğu da görülmektedir (Paxton, Hughes & Green, 2006). Kadınların çeşitli ülkelerde parlamentolarda temsil oranına bakıldığında, siyasal katılımda cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği, bazı ülkelerde ise tersi yönde olumlu ilerlemenin kat edildiği bulunmuştur (Inter-Parliamentary Union, 2023). Gelişmiş ülkelerde kadınların siyasal katılım oranlarının daha yüksek olması, eğitim ve ekonomik fırsatların bu ülkelerde daha fazla kadın lehine olmasıyla açıklanabilir (Norris, 2002). Cinsiyet temelli siyasal katılım eşitsizlikleri, farklı kültürlerde farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Ortadoğu’da kadınların siyasal katılım oranlarının düşük olması, hem toplumsal normlar hem de yasal sınırlamalarla ilişkili bulunmuştur (Jamal, 2012). Bunun aksine, Latin Amerika’da uygulanan kota sistemleri sayesinde kadın temsili ciddi oranda artış göstermiştir (Htun & Jones, 2002). Benzer şekilde, çeşitli araştırmalar, eğitim seviyesindeki artışın kadınların siyasal katılımı üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır (Desposato & Norrander, 2009). Aalberg ve Jenssen’e (2007) göre kadın adaylar genellikle daha empatik ve dürüst olarak değerlendirilmektedir; bu, onların toplumla daha yakın ilişki kurabilecekleri ve seçmenlerin ihtiyaçlarına daha duyarlı olacakları algısını beraberinde getirmektedir. Aalberg & Jenssen (2007) cinsiyetin, adaylara yönelik algı ve tutumların şekillenmesinde önemli bir değişken olduğu vurgulanmaktadır. Burns, Schlozman & Verba (2001) kadınların, erkeklere kıyasla daha fazla sosyal adalet ve eşitlik yönelimli politikaları desteklediği ifade etmektedirler (Burns, Schlozman & Verba, 2001). Togeby’e (1994) göre ise kadınların siyasal katılım düzeyleri özellikle yerel siyasette daha düşük bulunmuştur (Togeby, 1994). Cinsiyetin siyasal rıza algısında önemli bir etken olması, toplumsal

rollerin bireylerin siyasal algıları üzerindeki etkisini göstermektedir. Kadınların sorumluluk algısının daha yüksek çıkması, kadınların sorumluluk duygusunun daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Ancak buna rağmen siyaset içindeki oranlarının erkeklere kıyasla düşük olması, kadınların önündeki engellerin veya yapısal faktörlerin varlığını düşündürmektedir.

Yaş değişkeninin siyasal rıza algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu bulgu, yaşın siyasal rıza algısında belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Ancak eğitim düzeyinin siyasal rıza algısı üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça, katılımcıların sorumluluk, doğruluk, yetkinlik ve özgür irade algılarının da arttığı gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesi, siyasal katılımın önemli belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Çeşitli araştırmalar, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin siyasal katılım oranlarının da yüksek olduğunu göstermiştir (Nie, Junn & Stehlik-Barry, 1996; Verba, Schlozman ve Brady, 1995). Eğitim, bireylerin siyasal bilgi düzeylerini artırarak siyasal katılımı teşvik etmektedir (Milligan, Moretti & Oreopoulos, 2004). Eğitim seviyesi ile siyasal katılım arasındaki ilişki, eğitimin bireylerin siyasal bilinç ve eleştirel düşünme becerileri kazandırması ile ifade edilmektedir (Campbell, 2006). İyi eğitilmiş bireyler, siyasal olaylara dair daha fazla bilgi sahibi oldukları için, bu süreçlere efektif katılım eğilimindedirler (Hillygus, 2005). Bu nedenle, eğitim seviyesi arttıkça bireylerin siyasal katılım oranlarında belirgin bir artış gözlemlenmektedir. Özellikle üniversite eğitimi alan bireylerin, siyasal katılım oranlarının diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dee, 2004). Bunun yanı sıra, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, siyasal karar alma süreçlerine dahil olma ve örgütlenme oranlarının da artış gösterdiği belirtilmiştir (Gallego, 2010). Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte, bireylerin siyasal süreçlere olan inancının ve katkısının arttığı görülmektedir. Bu, eğitimin bireylere siyasal bilgi ve eleştirel düşünme kazandırarak siyasal katılımı artırdığını gösterir.

Çalışma durumu değişkeninin doğruluk ve yetkinlik alt faktörlerinde anlamlı farklılıklar yarattığı bulunmuştur. Kamu ve özel sektör çalışanlarının diğer çalışma durumu kategorilerine göre daha yüksek doğruluk ve yetkinlik algısına sahip bulunmuştur. Bazı araştırmalarda kamu sektöründe çalışan bireylerin katılım düzeylerinin, özel sektöre göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Blais, 2000). Ayrıca çalışan bireylerin, çalışmayan ya da işsiz bireylere göre katılım oranlarının daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Brady, Verba & Schlozman, 1995; Mutz, 2002). Nie & Stehlik'e (1996) göre istihdam durumu, bireyin toplumsal ağlarla daha fazla bağlı olmasını ve katılım için gerekli kaynaklara sahip olmasını sağladığını ifade etmişlerdir (Nie, Junn & Stehlik-Barry, 1996). Özellikle esnek çalışma saatlerine sahip bireylerin, daha sabit ve uzun saatler çalışanlara kıyasla siyasal süreçlere katılma olasılıkları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bolzendahl & Coffé, 2013).

Son olarak gelir durumunun sorumluluk algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, gelir düzeyinin artmasıyla birlikte sorumluluk algısının da arttığı bulunmuştur. Gelir düzeyi, bireylerin siyasal katılım ve rıza düzeylerini etkileyen kritik bir demografik değişkendir. Araştırmalar, yüksek gelir seviyesine sahip bireylerin, siyasal süreçlere daha fazla katılım gösterdiğini ve mevcut yönetime daha fazla rıza gösterdiğini de ortaya koymaktadır (Verba, Schlozman & Brady, 1995; Inglehart, 1997). Bu durum, ekonomik refahın siyasal katılımı artırıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yüksek gelir düzeyine sahip bireylerin siyasal katılımı, zaman ve kaynaklara daha fazla erişimleri ile açıklanmaktadır (Brady, 1999). Gelir düzeyi yüksek olan bireyler, siyasal kampanyalara bağış yapma, siyasal parti üyeliği ve sivil toplum kuruluşlarında aktif rol alma gibi etkinliklerde daha fazla yer almaktadır (Rosenstone & Hansen, 1993). Bunun yanı sıra, gelir seviyesi düşük olan bireylerin, siyasal süreçlere katılma konusunda daha çekimser kaldıkları ve siyasal güvensizlik hissettikleri belirtilmiştir (Solt, 2008). Gelir dağılımındaki eşitsizlik, düşük gelirli bireylerin siyasal katılım düzeylerini azaltmakta ve bu bireylerin kendilerini siyasal süreçlerden dışlanmış hissetmelerine neden olmaktadır (Lijphart, 1997). Ekonomik eşitsizliğin, siyasal eşitsizlikle pekiştiği ve bu durumun siyasal sistem üzerinde olumsuz yansımaları yol açabileceği ifade edilmektedir (Piketty, 2014). Gelir düzeyinin sorumluluk algısı üzerindeki etkisi, ekonomik refahın siyasal katılımı artırıcı rolünü vurgulamaktadır. Yüksek gelir düzeyine sahip bireylerin siyasal süreçlere daha fazla katılım göstermesi, onların siyasal sisteme rızalarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Yüksek gelirli bireylerin zaman ve kaynaklara daha fazla erişimi, bu katılım farkını açıklayan araştırmalara mevcut araştırma da destek olmaktadır. Ayrıca düşük gelirli bireylerin siyasal katılımdan çekimser kalmaları ve güvensizlik hissetmeleri ise gelir dağılımındaki eşitsizliğin siyasal katılımdaki eşitsizliklerle nasıl ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan analizler, Türkiye'deki seçmen davranışlarının ekonomik performans değerlendirmeleri ve ideolojik yönelimler tarafından şekillendirildiğine ilişkin önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Çarkoğlu'nun (2012) çalışmasına göre, 2002, 2007 ve 2011 genel seçimleri incelendiğinde, ekonomik değerlendirmelerin seçmen tercihlerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. 2002 seçimlerinde ideolojik faktörlerin, 2007 seçimlerinde ekonomik performans değerlendirmelerinin belirleyici olduğu, 2011 seçimlerinde ise ekonomik değerlendirmelerin öneminin azaldığı ve ideolojik etkilerin tekrar öne çıktığı belirtilmektedir (Çarkoğlu, 2012, s. 514-515). Öniş ve Keyman (2003), 2002 seçimlerinin Türkiye'nin siyasal yapısında bir dönüm noktası olduğunu ve Adalet ve Kalkınma Partisi'nin merkez-sağ bir parti olarak kendini sunarak büyük destek aldığını belirtmektedir. Bu seçim, Türkiye'nin siyasal yapısının yeniden şekillenmesinde kritik bir rol oynamış ve Adalet ve Kalkınma Partisi'nin uzun süreli iktidarının temelini atmıştır (Öniş ve Keyman, 2003, s. 96-97). Çarkoğlu'nun (2014) çalışması ise, 2014 yerel seçimlerinin Türkiye'deki siyasal dengeler üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu çalışma, Adalet ve Kalkınma

Partisi'nin yerel seçimlerdeki başarısının, partiye olan desteği artırdığı ve muhalefet partilerinin etkisini sınırladığı sonucuna varmaktadır. Bu durum, seçmen davranışlarının yerel seçimler üzerinden nasıl şekillendiğine dair önemli bilgiler sunmaktadır (Çarkoğlu, 2014, s. 99). Kalaycıoğlu'nun (2005) çalışması ise, Türkiye'nin uzun vadeli siyasal ve ekonomik dönüşüm süreçlerini detaylı bir şekilde inceleyerek, seçmen davranışlarının tarihsel bağlamını anlamamıza yardımcı olmaktadır. Türkiye'nin Atatürk döneminden günümüze kadar olan değişim sürecini ele alan Kalaycıoğlu, Türkiye'nin siyasal yapısının ve ekonomik politikalarının evrimini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır (Kalaycıoğlu, 2005, s. 1-2). Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu'nun (2007) araştırması, eğitim düzeyinin yükselmesinin bireylerin siyasi bilgi ve bilinç düzeyini artırdığını ve bunun da demokratik katılımı teşvik ettiğini doğrulamaktadır. Eğitimli seçmenler, siyasi partilerin programlarını ve adaylarını daha iyi değerlendirebilmektedirler, bu nedenle oy verme davranışları daha bilinçlidir. Yüksek eğitimli bireyler, demokratik değerlere daha fazla önem vermekte ve çeşitli siyasi katılım şekillerine (oy verme, protesto, kampanya katılımı gibi) daha fazla eğilim göstermektedirler. Gelir düzeyi ile siyasi katılım arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Gelir düzeyi arttıkça, bireylerin siyasi katılımı da artmaktadır. Yüksek gelirli seçmenler, siyasi partilere maddi destek sağlama ve siyasi kampanyalara katılma konusunda daha aktif olma eğilimindedirler. Düşük gelirli seçmenler ise, ekonomik beklentilerinin politik tercihlerinde daha belirleyici olduğu ve ekonomik vaatlere daha duyarlı oldukları görülmüştür (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2007). Ceylan & İspir (2020) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların sosyolojik, psikolojik ve ego-tropik oy verme modellerini algılama düzeyi yükseldikçe siyasal rızaya düşük düzeylerde önem verdikleri görülmüştür. Sesli & Arslanel (2022) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların aday ve partiler hakkında araştırma yaparak ve liyakate önem vererek oy verme davranışında buldukları, niyetinden şüphe ettiği, yalan söylediğini anladığı bir adaya oy vermeye yanaşmadığı tespit edilmiştir. Ceylan & İspir (2023) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların en çok önem verdikleri unsurun “yetkinlik” olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın bulguları, eğitim düzeyi ve gelir gibi faktörlerin siyasal rıza algıları üzerindeki belirgin etkisi, politikacıların ve politika yapıcıların dikkat etmesi gereken önemli bir noktayı ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte siyasal süreçlere katılım ve güvenin de arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, toplumda eğitim olanaklarının artırılmasının ve daha geniş kitlelere erişimin sağlanmasının, demokratik katılımı ve siyasal rızayı güçlendirebileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, gelir düzeyinin artmasıyla birlikte siyasal süreçlere daha fazla katılım ve sorumluluk hissini geliştirdiği bulgusu, ekonomik refahın demokratik katılım üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu işaret etmektedir. Araştırmanın sınırlı bir bölge olan Küçükçekmece ilçesinde gerçekleştirilmiş olması, bulguların genellenebilirliği konusunda bazı kısıtlamalar getirebilir. Ancak bu çalışma, benzer sosyo-ekonomik yapıya sahip diğer bölgeler için de önemli ipuçları sunmakta ve gelecekte yapılacak daha geniş kapsamlı araştırmalar için sağlam bir temel

oluşturmaktadır. Bu bağlamda gelecekteki çalışmalar, bu araştırmanın bulgularını daha geniş bir coğrafyada ve çeşitli seçmen grupları üzerinde test ederek, genelleştirebilir ve çeşitli demografik yapılar arasındaki farklılıkları daha detaylı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca, siyasal rıza algısını etkileyen psikolojik ve sosyolojik faktörler üzerine odaklanarak, seçmen davranışlarının daha derinlemesine analiz edilmesi mümkün olabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulunun 15/02/2024 tarihli ve 2024/2 sayılı toplantısı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of İstanbul Aydın University with the decision taken at the meeting dated 15/02/2024 and numbered 2024/2.

KAYNAKÇA

- Aalberg, T., & Jenssen, A. T. (2007). Gender stereotyping of political candidates: An experimental study of political communication. *Nordicom Review*, 28(1), 17-32.
- Almond, G. A., & Verba, S. (1963). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*. New Jersey: Princeton University Press.
- Althusser, L. (1971). *Ideology and ideological state apparatuses*. In L. Althusser (Ed.), *Lenin and philosophy and other essays*. New York: Monthly Review Press.
- Anderson, E. (1999). What is the point of equality? *Ethics*, 109(2), 287-337.
- Arendt, H. (1998). *The human condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Baş, T. (2013). *Anket: Nasıl hazırlanır, uygulanır, değerlendirilir?* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Blais, A. (2000). *To vote or not to vote: The merits and limits of rational choice theory*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Bolzendahl, C., & Coffé, H. (2013). Are 'good' citizens necessarily political citizens? An analysis of citizenship preferences and the dimensions of citizenship. *Political Studies*, 61(1), 47-65.
- Bourdieu, P. (1979). Public opinion does not exist. *Communication and class struggle*, 1, 124-130.

- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brady, H. E. (1999). Political participation. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of political attitudes* (pp. 737-801). San Diego, CA: Academic Press.
- Brady, H. E., Verba, S., & Schlozman, K. L. (1995). Beyond SES: A resource model of political participation. *American Political Science Review*, 89(2), 271-294.
- Burns, N., Schlozman, K. L., & Verba, S. (2001). *The private roots of public action: Gender, equality, and political participation*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Campbell, D. E. (2006, March). What is education's impact on civic and social engagement? In *Measuring the effects of education on health and civic engagement: Proceedings of the Copenhagen symposium* (pp. 25-126). Paris, France: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Ceylan, F., İspir, N., & Özpolat, A. R. (2019). Siyasal rıza ölçeği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 605-629.
- Ceylan, F., & İspir, N. (2020). Oy Verme Modelleri Bağlamında Siyasal Rızanın Görünümü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 1489-1511.
- Ceylan, F., & İspir, N. (2023). *Siyasal rıza bağlamında oy verme davranışları*. Ankara: Nobel Bilimsel.
- Christiano, T. (2008). *The constitution of equality: Democratic authority and its limits*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Çarkoğlu, A., & Kalaycıoğlu, E. (2007). *Turkish Democracy Today: Elections, Protest and Stability in an Islamic Society*. London: I.B. Tauris.
- Çarkoğlu, A. (2012). Economic evaluations vs. ideology: Diagnosing the sources of electoral change in Turkey, 2002–2011. *Electoral Studies*, 31(3), 513-521. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2012.02.005>
- Çarkoğlu, A. (2014). One down, two more to go: Electoral trends in the aftermath of the March 2014 municipality elections. *Insight Turkey*, 16(2), 99-109.
- Çarkoğlu, A., & Toprak, B. (2007). *Değişen Türkiye'de din, toplum ve siyaset*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Chomsky, N., & Herman, E. S. (1988). *Manufacturing consent: The political economy of the mass media*. New York: Pantheon Books.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dahl, R. A. (2005). *Who governs?: Democracy and power in an American city*. New Haven: Yale University Press.
- Dalton, R. J. (2013). *Citizen Politics: Public Opinion and Political Parties in Advanced Industrial Democracies*. Washington DC: CQ Press.



- Dee, T. S. (2004). Are there civic returns to education? *Journal of Public Economics*, 88(9-10), 1697-1720.
- Desposato, S. W., & Norrander, B. (2009). The gender gap in Latin America: Contextual and individual influences on gender and political participation. *British Journal of Political Science*, 39(1), 141-162.
- de Tocqueville, A. D. (2016). *Democracy in America*. In R. Blaug & J. Schwarzmantel (Eds.), *Democracy: A Reader* (pp. 67-76). New York: Columbia University Press.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 2, pp. 458-476). SAGE Publications.
- Easton, D. (1965). *A systems analysis of political life*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Esmer, Y. (2002). At the ballot box: Determinants of voting behavior in Turkey. *Electoral Studies*, 19(2), 363-387.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison*. New York: Vintage Books.
- Foucault, M. (1978). *The history of sexuality*. New York: Pantheon Books.
- Gallego, A. (2010). Understanding unequal turnout: Education and voting in comparative perspective. *Electoral Studies*, 29(2), 239-248.
- Gauthier, D. (1986). *Morals by agreement*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Berkeley: Columbia University Press.
- Gilley, B. (2006). The meaning and measure of state legitimacy: Results for 72 countries. *European Journal of Political Research*, 45(3), 499-525.
- Gramsci, A. (2011). *Prison notebooks volume 2* (Vol. 2). Berkeley: Columbia University Press.
- Habermas, J. (1989). *The structural transformation of the public sphere: An inquiry into a category of bourgeois society*. Cambridge: MIT Press.
- Habermas, J. (2015). *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Hegel, G. W. F. (1991). *Elements of the philosophy of right* (A. W. Wood, Ed., H. B. Nisbet, Trans.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hillygus, D. S. (2005). The missing link: Exploring the relationship between higher education and political engagement. *Political Behavior*, 27(1), 25-47.
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan* (S. Lim, Çev.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts*. Cambridge, MA: MIT Press.

- Htun, M., & Jones, M. P. (2002). Engendering the right to participate in decision-making: Electoral quotas and women's leadership in Latin America. In N. Craske & M. Molyneux (Eds.), *Gender and the politics of rights and democracy in Latin America* (pp. 32-56). New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Inter-Parliamentary Union. (2023). Women in parliaments: World classification. Retrieved from <https://data.ipu.org/women-in-parliaments>
- Jamal, A. A. (2012). *Of empires and citizens: Pro-American democracy or no democracy at all?* Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kant, I. (1998). *Groundwork of the metaphysics of morals* (M. Gregor, Trans.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kalaycıoğlu, E. (2005). *Turkish dynamics: Bridge across troubled lands*. London: Palgrave Macmillan.
- Kölln, A. K. (2024). When Do Citizens Consider Political Parties Legitimate?. *British Journal of Political Science*, 54(1), 110-128.
- Küçükçekmece Belediyesi. (2024). *Nüfusu*. Küçükçekmece Belediyesi. <https://kucukcekmece.istanbul/icerikler/kucukcekmece/nufusu/710>
- Lijphart, A. (1997). Unequal participation: Democracy's unresolved dilemma. *American Political Science Review*, 91(1), 1-14.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Macmillan.
- Locke, J. (2024). *Yönetim üzerine ikinci inceleme: sivil yönetimin gerçek kökeni boyutu ve amacı üzerine bir deneme* (Çev. F. Bakırcı). Ankara: Serbest Kitaplar.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in Education: Evidence-Based Inquiry*. New York: Pearson.
- Macpherson, C. B. (1962). *The political theory of possessive individualism: Hobbes to Locke*. Oxford: Oxford University Press.
- Marcuse, H. (2013). *One-dimensional man: Studies in the ideology of advanced industrial society*. Milton Park: Routledge.
- Mills, C. W. (2018). The power elite. In D. B. Grusky & J. Hill (Eds.), *Inequality in the 21st Century* (pp. 80-88). Milton Park: Routledge.
- Mill, J. S. (2016). *Özgürlük üzerine* (T. Kanbur, Trans.). İstanbul: Liberté Yayınları.



- Milligan, K., Moretti, E., & Oreopoulos, P. (2004). Does education improve citizenship? Evidence from the United States and the United Kingdom. *Journal of Public Economics*, 88(9-10), 1667-1695.
- Montgomery, D. C. (2017). *Design and Analysis of Experiments* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Mutz, D. C. (2002). The consequences of cross-cutting networks for political participation. *American Journal of Political Science*, 46(4), 838-855.
- Niemi, R. G., Craig, S. C., & Mattei, F. (1991). Measuring Internal Political Efficacy in the 1988 National Election Study. *American Political Science Review*, 85, 1407-1413. <https://doi.org/10.2307/1963953>
- Nie, N. H., Junn, J., & Stehlik-Barry, K. (1996). *Education and democratic citizenship in America*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Norris, P. (2004). *Electoral Engineering: Voting Rules and Political Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511790980>
- Norris, P. (1999). *Critical citizens: Global support for democratic government*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Norris, P. (2002). *Democratic phoenix: Reinventing political activism*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Nozick, R. (1974). *Anarchy, state, and utopia*. New York: Basic Books.
- Öniş, Z., & Keyman, E. F. (2003). A new path emerges. *Journal of Democracy*, 14(2), 95-107. <https://doi.org/10.1353/jod.2003.0042>
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Paxton, P., Hughes, M. M., & Green, J. L. (2006). The international women's movement and women's political representation, 1893-2003. *American Sociological Review*, 71(6), 898-920.
- Pettit, P. (1997). *Republicanism: A theory of freedom and government*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pósch, K., Jackson, J., Bradford, B., & Macqueen, S. (2021). "Truly free consent"? Clarifying the nature of police legitimacy using causal mediation analysis. *Journal of experimental criminology*, 17, 563-595.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge: Belknap Press.
- Rousseau, J. J. (2024). *Toplum sözleşmesi*. (Çev. S. Ugan). İstanbul: Doğan Yayınları.
- Rosenstone, S. J., & Hansen, J. M. (1993). *Mobilization, participation, and democracy in America*. New York, NY: Macmillan.

- Sayarı, S. (2002). The changing party system. *South European Society and Politics*, 7(1), 1-28.
- Schumpeter, J. A. (2013). *Capitalism, socialism and democracy*. Milton Park: Routledge.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Sesli, M., & Arslanel, M. N. (2022). Üniversite gençliğinin sosyo-kültürel özelliklerinin siyasal rızaları üzerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(4), 1359-1382.
- Smith, M. (1914). "The Consent of Governed". *Proceedings of the Academy of Political Science in the City of New York*, 5(1), 82-88
- Solt, F. (2008). Economic inequality and democratic political engagement. *American Journal of Political Science*, 52(1), 48-60.
- Spencer, H. (2003). *The man versus the state*. Indianapolis, IN: Liberty Fund.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. New York: Pearson.
- Taylor, C. (1992). *The ethics of authenticity*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Thoreau, H. D. (1993). *Civil disobedience, and other essays*. New York, NY: Dover Publications.
- Togebly, L. (1994). Political implications of increasing numbers of women in the labor force. *Comparative Political Studies*, 27(2), 211-240.
- Tyler, T. R. (2006). *Why people obey the law*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and equality: Civic voluntarism in American politics*. Cambridge: Cambridge: Harvard University Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Young, I. M. (2020). Justice and the Politics of Difference. In *The new social theory reader* (pp. 261-269). Milton Park: Routledge.

ÜRETİM SÜREÇLERİNDE KUSUR ORANLARININ SINIFLANDIRILMASI: YENİLİKÇİ KAREKOD DÖNÜŞÜMÜ İLE DERİN ÖĞRENME TABANLI BİR YAKLAŞIM

Yunus Emre GÜR¹, Mesut TOĞAÇAR², Bilal SOLAK³, Cem AYDEN⁴

Öz

Bu çalışma, üretim süreçlerindeki kusur oranlarının doğru sınıflandırılması ve kalite kontrol süreçlerinin optimize edilmesi için yenilikçi bir yöntem sunmaktadır. Çalışmada, sayısal veriler iki boyutlu QR kod görüntülerine dönüştürülerek AlexNet modeli ile analiz edilmiştir. Bu yöntem, derin öğrenme modellerinin güçlü desen tanıma yeteneklerinden yararlanarak kusur oranlarını yüksek doğrulukla sınıflandırmayı amaçlamaktadır. Veri seti, düşük ve yüksek kusur oranları olarak etiketlenmiş ve %80 eğitim, %20 test olarak bölünmüştür. Karar Ağacı, Gradient Boosting, K-En Yakın Komşu, Lojistik Regresyon, Saf Bayes, Rastgele Orman ve Destek Vektör Makinesi gibi çeşitli makine öğrenmesi modelleri ile karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, AlexNet modelinin kusur oranlarını %100 doğrulukla sınıflandırdığını göstermektedir. Bu bulgular, derin öğrenme algoritmalarının üretim süreçlerindeki kalite kontrol ve kusur tespiti için son derece etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışmanın kısıtlılıkları ve gelecekteki araştırmalar için öneriler sunulmuştur. Bu yenilikçi metodoloji, diğer endüstriyel süreçlerde ve farklı veri setlerinde de geniş bir kullanım potansiyeline sahip olup, üretim verimliliğinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kusur Oranı Sınıflandırma, Makine Öğrenmesi, Derin Öğrenme, Karekod Dönüşümü, AlexNet

JEL Kodları: C38, C45, O14

CLASSIFICATION OF DEFECT RATES IN PRODUCTION PROCESSES: AN APPROACH BASED ON DEEP LEARNING WITH INNOVATIVE QR CODE CONVERSION

Abstract

This study presents an innovative method for accurately classifying defect rates in manufacturing processes and optimizing quality control processes. In the study, numerical data are transformed into two-dimensional QR code images and analyzed with the AlexNet model. This method aims to classify defect rates with high accuracy by utilizing the powerful pattern recognition capabilities of deep learning models. The dataset was labeled as low and high defect rates and divided into 80% training and 20% testing. It is compared with various machine learning models such as Decision Tree, Gradient Boosting, K-Nearest Neighbor, Logistic Regression, Naive Bayes, Random Forest and Support Vector Machine. The results show that the AlexNet model classifies defect rates with 100% accuracy. These findings emphasize that deep learning algorithms can be highly effective for quality control and defect detection in manufacturing processes. Furthermore, limitations of the study and suggestions for future research are presented. This innovative methodology has the potential to be widely used in other industrial processes and different data sets, contributing to the improvement of production efficiency.

Keywords: Defect Rate Classification, Machine Learning, Deep Learning, QR Code Conversion, AlexNet

JEL Codes: C38, C45, O14

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, yegur@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6530-0598>

² Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, mtogacar@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8264-3899>

³ Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, bilalsolak23@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7804-2038>

⁴ Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, cayden@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7648-7973>

GİRİŞ

Üretim süreçlerindeki kusur oranlarının minimize edilmesi, işletmelerin kalite kontrol ve operasyonel verimliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Modern üretim tesislerinde, üretim hattında meydana gelen kusurlar, doğrudan maliyetlerin artmasına, üretim verimliliğinin azalmasına ve müşteri memnuniyetsizliğine neden olabilir. Kusurların tespiti ve sınıflandırılması, üretim süreçlerinin optimize edilmesi ve üretim kalitesinin artırılması için temel adımlardan biridir. Bu nedenle, üretim hattında meydana gelen kusurların hızlı ve doğru bir şekilde tespit edilmesi ve sınıflandırılması, rekabet avantajı sağlamak adına büyük bir önem taşımaktadır (Chen vd., 2021).

Üretim süreçlerindeki hata oranları, malzeme bilimi, bilgisayar bilimi, fizik ve mühendislik gibi çeşitli alanlardan etkilenir. Kompozit malzemeler, üretim sürecinde kusurlara karşı hassastır ve titiz kalite kontrol gerektirir (Belnoue vd., 2018). CNN gibi teknolojiler, kusur tespit süreçlerini otomatikleştirerek kalite kontrolü iyileştirir (Wang ve Chen, 2020; Breitenbach vd., 2022). Hata modu ve etkileri analizi, potansiyel hataların belirlenmesinde stratejik bir yaklaşımdır (Borkovskaya ve Passmore, 2018). Makine öğrenmesi, sıfır hatalı üretime ulaşmada değerli bir araçtır (Yoshida, Iwasawa, Sano, Tanaka, Suzuki, 2017; Papageorgiou vd., 2022). İleri teknolojiler ve kalite kontrol metodolojileri ile üreticiler kusurları tespit edip azaltarak ürün kalitesini ve operasyonel verimliliği artırabilir. Endüstri 4.0 ve dijitalleşme, bu gelişmelerin önemini artırmaktadır. Endüstri 4.0 ve dijitalleşme ile üretim süreçlerindeki veri miktarı ve çeşitliliği artmaktadır (Burt vd., 2018). Bu verilerdeki karmaşık desenler, geleneksel yöntemlerle zor analiz edilir. Makine ve derin öğrenme teknikleri, bu büyük veri setlerindeki desenleri tanımlayarak daha doğru ve hızlı karar destek sistemleri geliştirir. Makine öğrenmesi, geçmiş verilerle gelecekteki olayları tahmin ederek potansiyel kusurları öngörebilir. Üretim sektöründe, büyük veri analizleri, verimliliği artırma ve kusur oranlarını azaltmada büyük önem taşır. Bu teknikler, potansiyel kusurları öngörerek önceden müdahale edilmesini sağlar.

Bu çalışmanın amacı, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını doğru bir şekilde sınıflandırmak ve bu sayede üretim verimliliğini artırmaktır. Bu bağlamda, çalışmada, makine öğrenmesi modellerinin performansları ile derin öğrenme algoritmalarının performansları kıyaslanmıştır. Derin öğrenme algoritmalarının kullanımını sağlamak amacıyla, csv uzantılı veri setindeki sayısal veriler, karekollara (QR kod) dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm süreci, verilerin iki boyutlu görsel temsillerini oluşturarak, derin öğrenme modellerinin güçlü desen tanıma yeteneklerinden faydalanmayı amaçlamaktadır. Böylece, makine öğrenmesi ve derin öğrenme algoritmalarının kusur oranlarını sınıflandırma performansları karşılaştırılarak, üretim süreçlerinde hangi yöntemin daha etkili olduğu belirlenmeye çalışılacaktır. Bu yenilikçi yaklaşım, makine öğrenmesi ve derin öğrenme yöntemlerinin sınıflandırma performanslarının kıyaslanmasına olanak

tanımaktadır. Çalışmanın bulguları, üretim yönetimi ve kalite kontrol süreçlerine önemli katkılar sunmaktadır. Bu bulgular, endüstriyel uygulamalarda kalite kontrol süreçlerinin iyileştirilmesi ve üretim verimliliğinin artırılması için önemli bir yol gösterici olacaktır. Ayrıca, bu çalışmanın sunduğu yenilikçi metodolojinin, diğer endüstriyel süreçlerde ve farklı veri setlerinde de uygulanarak, geniş bir yelpazede kullanım potansiyeline sahip olacağı düşünülmektedir.

Üretim süreçlerindeki kusurların doğru bir şekilde sınıflandırılması, maliyetlerin azaltılması ve müşteri memnuniyetinin artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir. Geleneksel yöntemler, büyük ve karmaşık veri setlerinde sınırlı performans göstermektedir. Derin öğrenme tabanlı algoritmalar, özellikle karmaşık desenleri tanımada önemli avantajlar sunmasına rağmen, mevcut çalışmalarda sayısal verilerin görsel formatlara dönüştürülerek derin öğrenme modellerine entegrasyonu yeterince araştırılmamıştır. Bu bağlamda, araştırma aşağıdaki boşlukları doldurmayı amaçlamaktadır:

- Makine öğrenmesi ve derin öğrenme yöntemlerinin üretim süreçlerindeki kusur oranlarını sınıflandırmada doğrudan karşılaştırılması üzerine literatürde sınırlı çalışma bulunmaktadır.
- Sayısal verilerin QR kod formatına dönüştürülmesiyle derin öğrenme modellerinin performansını artırma potansiyeli henüz kapsamlı bir şekilde araştırılmamıştır.

Bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaktadır:

1. Sayısal verilerin QR kod formatına dönüştürülmesi, derin öğrenme modellerinin sınıflandırma performansını nasıl etkilemektedir?
2. AlexNet modeli, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını sınıflandırmada mevcut makine öğrenmesi modellerine kıyasla daha iyi bir performans sergilemekte midir?
3. Önerilen metodoloji, endüstriyel kalite kontrol süreçlerine nasıl katkı sağlayabilir?

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, literatür taraması yapılarak kusur oranlarının tespitinde kullanılan mevcut yöntemler ve bu çalışmanın literatüre katkıları incelenmiştir. Ardından, kullanılan veri seti, veri ön işleme süreçleri ve önerilen metodoloji detaylandırılmış, verilerin QR kodlara dönüştürülme adımları açıklanmıştır. Bir sonraki bölümde, çalışmada kullanılan makine öğrenmesi ve derin öğrenme modellerinin performansları değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır. Son bölümde ise, bulgular tartışılmış, çalışma sonuçları özetlenmiş ve gelecekte yapılabilecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur. Bu bağlamda, çalışma hem metodolojik yenilik sunmakta hem de endüstriyel kalite kontrol uygulamalarına katkı sağlamaktadır.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Üretim süreçlerindeki kusur oranlarının minimize edilmesi ve kalite kontrolünün optimize edilmesi, uzun yıllardır hem akademik araştırmaların hem de endüstriyel uygulamaların odak noktası olmuştur. Gelişen teknoloji ile birlikte, üretim süreçlerinde toplanan verilerin analiz edilmesi ve bu verilerden anlamlı sonuçlar çıkarılması daha da önemli hale gelmiştir. Üretim süreçlerinde kusur tespiti ve sınıflandırılması konusundaki mevcut literatür incelendiğinde, makine öğrenmesi ve derin öğrenme tekniklerinin kullanıldığı çeşitli çalışmalar değerli bilgiler sunmaktadır.

Ademujimi, Brundage, Prabhu (2017), üretim sistemlerindeki hata teşhisi için makine öğrenmesi algoritmalarını inceledi. Bayesian Ağları (BN), Yapay Sinir Ağları (ANN), Destek Vektör Makineleri (SVM) ve Gizli Markov Modelleri (HMM) gibi teknikler değerlendirildi. BN ve HMM, hiyerarşik modellemede başarılı; ANN doğrusal olmayan problemleri çözmeye etkili ancak aşırı öğrenmeye eğilimli; SVM küçük veri setlerinde bile iyi genelleme yapabiliyor; HMM, gözlemlenemeyen durumları modellemede başarılı fakat hesaplama yoğun. Demetgül (2013) çalışmasında, SVM ve karar ağaçları ile %100 sınıflandırma oranı elde edilmiştir. Lee, Cheon, Kim (2017), yarı iletken üretimde arıza tespiti için FDC-CNN modelini geliştirdi. Bu model, multivariate sensör sinyallerinden %97.9 doğrulukla hata özelliklerini çıkararak diğer modellerden daha iyi performans gösterdi. FDC-CNN, hızlı eğitim süresi ve önemli sensör değişkenlerini belirleyebilme yeteneği sunmaktadır. Bu sonuçlar, makine öğrenmesi ve derin öğrenme tekniklerinin üretim hatalarını teşhis etmede etkili olduğunu göstermektedir.

Essid, Laga, Samir (2018), metal kutu üretiminde kusurların tespiti için otoenkoder derin sinir ağı kullanarak %99.80 doğruluk elde etmiştir. Yanlış pozitif ve yanlış negatif oranları sırasıyla %10.6 ve %5.41 olarak belirlenmiştir. Bu yöntem, geleneksel teknikleri geride bırakmıştır. Escobar ve Morales-Menendez (2018), yüksek uyumlu üretim ortamlarında nadir kalite olaylarının tespiti için 11-düzenlemeli lojistik regresyon kullanarak %100 hata tespit oranına ulaşmıştır. Kim, Oh, Jung, Kim (2018), dengesiz veri kümeleriyle üretim kalitesini sınıflandırmak için maliyet duyarlı karar ağacı toplulukları kullanmış, özellikle AdaC2 yöntemi F-measure, G-means ve AUC gibi ölçütlerde en iyi sonuçları vermiştir. Bu çalışmalar, derin öğrenme ve maliyet duyarlı topluluk yöntemlerinin üretim süreçlerinde kusur tespitinde etkinliğini göstermektedir.

Yang vd. (2020), üretim süreçlerinde derin öğrenme kullanarak %99 doğruluk oranı ile ürün kusurlarını tespit etmişlerdir. Ruiz vd. (2020), uçak üretiminde Konvolüsyonel Sinir Ağları (CNN) kullanarak sabitleme elemanlarını %98.3 doğrulukla belirlemişlerdir. Kotsiopoulos, Sarigiannidis, Ioannidis, Tzovaras (2021), düşük kaliteli kaynakları L1-regularize Lojistik Regresyon yöntemiyle %99.80

doğruluk oranı ile tespit etmişlerdir. Chien, Hung, Liao (2022), yarı iletken üretiminde VGG-16 tabanlı bir CNN modeli ile %98.3 doğruluk elde etmişlerdir. Blondheim (2022), elektronik bileşenlerde CNN, otoenkoder ve derin sinir ağları kullanarak kusurları tespit etmiş ve model performansını Grad-CAM ve transfer öğrenme teknikleri ile değerlendirmiştir. Abdallah vd. (2023), sensör verileri ile anomali tespiti yaparak Random Forest ve AutoEncoder yöntemleri ile en iyi performansı sırasıyla %83.33 ve %78.33 doğruluk oranlarıyla sağlamış, transfer öğrenimi ile MEMS sensöründe %71.71 doğruluk elde etmişlerdir. Singh ve Desai (2023), ResNet-101 ve SVM kullanarak otomatik yüzey kusuru tespitinde %100 doğruluk oranına ulaşmış, EfficientNet-b0 modeli ise %99.91 doğruluk ile en iyi yüzey kusuru tespitini gerçekleştirmiştir. Nuhu, Zeeshan, Safaei, Shahzad (2023), makine öğrenmesi ile anomali tespitinde yüksek performans elde etmiş, transfer öğrenimi doğruluğu artırmıştır. Herzog, Brandt, Trinchi, Sola, Molotnikov (2024), lazer bazlı metal imalatta CNN ve SVM kullanarak %95 doğruluk oranı elde etmiş, KNN ve Karar Ağaçları %85 ile %90 arasında doğruluk oranları sağlamış ve SVM için ortalama AUC değeri 0.93 olarak rapor edilmiştir. CNN'lerin özellikle yüksek çözünürlüklü görüntü analizinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Mevcut literatürde, üretim süreçlerinde kusur tespiti için makine öğrenmesi ve derin öğrenme teknikleri kullanılmış olmasına rağmen, bu tekniklerin doğrudan karşılaştırılması üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışma, sayısal verilerin QR kodlara dönüştürülmesi yoluyla derin öğrenme modellerinin desen tanıma yeteneklerinden yararlanarak yenilikçi bir yaklaşım sunmaktadır. Makine öğrenmesi ve derin öğrenme tekniklerinin kusur sınıflandırma performanslarını doğrudan karşılaştırarak hangi yöntemin daha etkili olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Literatürde bu tür karşılaştırmaların azlığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışma bu eksikliği gidermeyi hedeflemektedir. Sonuç olarak, QR kodlar ve derin öğrenme modelleri kullanılarak kusur oranlarının yüksek doğrulukla sınıflandırılması amaçlanmakta olup, bu metodolojinin diğer endüstriyel süreçlerde ve veri setlerinde de uygulanabilirliği ve kalite kontrol süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayabileceği öne sürülmektedir.

METODOLOJİ

Bu bölümde, çalışmada kullanılan veri seti, veri ön işleme adımları, model seçimi ve eğitimi, karekod dönüşüm süreci, kullanılan modeller ve model değerlendirme kriterleri detaylı olarak açıklanmaktadır.

Veri Seti

Bu çalışmada, 2024 yılında “Üretim Kusurlarını Tahmin Etme” başlığı altında Kaggle platformunda yayınlanan veri seti kullanılmıştır (Kharoua, 2024). Veri seti, üretim operasyonlarındaki kusur oranlarının sınıflandırılması için kapsamlı bir ölçüm koleksiyonunu içermektedir. Veri seti, çeşitli üretim değişkenleri ile hedef değişken olarak kusur durumunu içermektedir. Hedef değişken ikili bir yapıya sahiptir ve düşük

kusurlar (0) ve yüksek kusurlar (1) olarak sınıflandırılmıştır (Kharoua, 2024). Veri setinin detaylı yapısı ve içeriği Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Veri setinde kullanılan tüm değişkenler ve açıklamaları

Değişkenler	Açıklama
Üretim hacmi	Günlük üretilen birim sayısı (100 ile 1000 ünite/gün).
Üretim maliyeti	Günlük üretim için katlanılan maliyet (5000 Dolar ile 20000 Dolar arası).
Tedarikçi kalitesi	Tedarikçilerin kalite derecelendirmeleri (%80 ile %100 arası).
Teslimat gecikmesi	Teslimattaki ortalama gecikme (0 ile 5 gün).
Kusur oranı	Üretilen bin birim başına düşen kusur sayısı (0,5 ile 5,0 kusur).
Kalite puanı	Genel kalite değerlendirmesi (%60 ile %100 arası).
Bakım saatleri	Haftada bakıma harcanan saat (0 ile 24 saat).
Kesinti yüzdesi	Üretimdeki duruş süresinin yüzdesi (%0 ile %5 arası).
Stok devir hızı	Stok devir hızı oranı (2 ile 10 arası).
Stok tükenme oranı	Stokların tükenme oranları (%0 ile %10 arası).
Çalışan verimliliği	İşgücünün üretkenlik düzeyi (%80 ile %100 arası).
Güvenlik olayları	Aylık güvenlik olayı sayısı (0 ile 10 olay).
Enerji tüketimi	kWh cinsinden tüketilen enerji (1000 ile 5000 kWh).
Enerji verimliliği	Enerji kullanımının verimlilik faktörü (0,1 ile 0,5 arası).
Katkı işlem süresi	Katmanlı üretim için gereken süre (1 ile 10 saat arası).
Katkı Malzeme Maliyeti	Katkı maddelerinin birim başına maliyeti (100 ile 500 Dolar arası).
Kusur Durumu (Hedef Değişken)	Tahmini kusur durumu (0: Düşük kusurlar, 1: Yüksek kusurlar).

Kaynak: Kharoua, 2024

Veri seti toplam 17 kolondan oluşmaktadır. Bu kolonlardan 4 tanesi tam sayı (int64) veri tipindeyken, 13 tanesi kayan nokta (float64) veri tipindedir. Her kolon için 3240 veri girişi bulunmaktadır. Hedef değişken olarak, düşük kusur sınıf sayısı 517, yüksek kusur sınıf sayısı ise 2723’tür. Veri seti, üretim süreçlerindeki farklı değişkenleri kapsayarak, kusur oranlarının doğru bir şekilde sınıflandırılması için gerekli olan çeşitli bilgileri sağlamaktadır.

Veri Ön İşleme

Veri ön işleme, modelleme sürecinin önemli bir adımıdır ve verilerin analiz için uygun hale getirilmesini sağlar. Bu çalışmada eksik veri bulunmadığından eksik veri doldurma uygulanmamıştır. İlk

adımında, tüm değişkenler Python'un pandas kütüphanesi ile işlenmiş ve sklearn'in LabelEncoder fonksiyonu kullanılarak dönüştürülmüştür. Makine öğrenmesi modelleri ile sınıflandırma yapılırken veriler Min-Max normalizasyon yöntemi ile 0-1 aralığına ölçeklendirilmiştir. Bu işlem, farklı ölçeklerdeki verilerin uyumlu hale getirilmesi ve model performansının artırılması açısından önemlidir (Hidayaturrohman, Clarke, Taflan, Sancaktar, 2023). Normalizasyon işlemi Denklem 1'de gösterilmiştir.

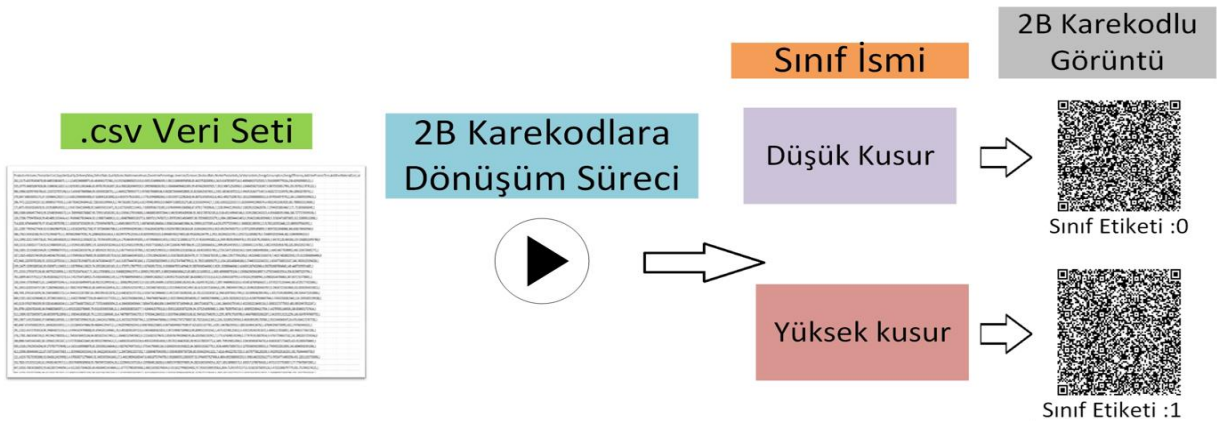
$$x_{normalized} = \frac{x - x_{min}}{x_{max} - x_{min}} \quad (1)$$

Bu işlemler sonrasında, özellikler (X) ve hedef değişken (y) olarak iki ayrı veri seti oluşturulmuştur. Model eğitimi ve test işlemleri için scikit-learn kütüphanesinden faydalanılmıştır. Veri seti, "train_test_split" fonksiyonu ile eğitim ve test setlerine ayrılmıştır. Eğitim seti (X), modelin öğrenmesi için kullanılırken, test seti (y) modelin genelleştirme performansını değerlendirmek için kullanılmıştır. Oluşturulan X ve y veri setleri, eğitim ve test setleri olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu ayrım, veri setinin %80'i eğitim, %20'si test olacak şekilde ayarlanmıştır. Eğitim seti, modelin öğrenmesi için; test seti ise modelin performansının değerlendirilmesi için kullanılmıştır.

Veri Dönüşümü

Bu çalışmanın yenilikçi yönlerinden biri, sayısal verilerin QR kodlara dönüştürülmesidir. Bu işlem, derin öğrenme modellerinin kullanılabilirliği için Python kullanılarak yapılmıştır. qrcode, numpy ve PIL kütüphanelerinden yararlanılarak, veri noktaları önce string formatına çevrilmiş, sonra QR kodlara dönüştürülmüştür. Oluşturulan QR kodlar, PIL kullanılarak 224x224 piksel boyutunda yeniden boyutlandırılmış ve RGB formatına dönüştürülmüştür. numpy ile array formatında saklanan bu veriler, AlexNet modeli ile sınıflandırma için hazırlanmıştır. Veri dönüşüm süreci, Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1: Sayısal verilerin karekodlara (qr kod) dönüşüm süreci



Yazılım ve Donanım

Bu çalışmada, veri işleme, model eğitimi ve değerlendirme süreçlerinde Python 3.8 kullanılmıştır. Veri manipülasyonu için Pandas, sayısal işlemler için NumPy, makine öğrenmesi modelleri için scikit-learn, QR kod oluşturma için qrcode, görüntü işleme için Pillow, derin öğrenme modelleri (özellikle AlexNet) için TensorFlow ve Keras kütüphaneleri kullanılmıştır. Model eğitim ve değerlendirmesi, Intel Core i7-9700K işlemci, NVIDIA GeForce RTX 2080 Ti GPU, 32 GB RAM ve 1 TB NVMe SSD donanımına sahip bir bilgisayarda gerçekleştirilmiştir. Bu donanım, büyük veri setlerini işlemek ve karmaşık modelleri eğitmek için yeterli performansı sağlamış, GPU hızlandırması ise eğitim süresini önemli ölçüde azaltmıştır.

Makine Öğrenmesi ve Derin Öğrenme Modelleri

Bu çalışmada, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını sınıflandırmak için çeşitli makine öğrenmesi modelleri kullanılmıştır. Kullanılan modeller aşağıda tanıtılmaktadır.

Karar ağacı (Decision tree)

Karar ağaçları, sınıflandırma için yaygın olarak kullanılan denetimli makine öğrenimi algoritmalarıdır (Dudryev ve Kuznetsov, 2021). Bu algoritmalar, her iç düğümün bir özelliği temsil ettiği, her dalın bir kararı belirlediği ve her yaprak düğümünün sınıflandırmayı gösterdiği akış şeması benzeri bir yapı oluşturur (Karthikeyan ve Thangaraju, 2013). Karar ağaçları, yukarıdan aşağıya özyinelemeli olarak böl ve yönet yöntemiyle oluşturulur, bu da onları yorumlanabilir ve görsel olarak anlaşılabilir kılar (Safavian ve Landgrebe, 1991). Temel bileşenleri düğümler ve dallardır; adımları bölme, durdurma ve budamayı içerir (Mai, Chen, Yi, Ding, 2021). Karar ağaçları, veri kümesini belirli özelliklere göre bölme yetenekleri sayesinde hızlı tahminlerde verimlidir (Cao ve Chun-hai, 2012). Ağaçlar, bilgi kazancı veya Gini indeksini kullanarak dallanır, bunlar sırasıyla Denklem 2 ve 3'te gösterilmektedir.

Bilgi Kazancı (Information Gain):

$$IG(T, A) = H(T) - \sum_{v \in \text{values}(A)} \frac{|T_v|}{|T|} H(T_v) \quad (2)$$

Burada, $H(T)$ veri setinin entropisi, T_v ise özellik A 'nın v değerine sahip olan alt kümesidir.

Gini İndeksi (Gini Index):

$$Gini(T) = 1 - \sum_{i=1}^C p_i^2 \quad (3)$$

Burada C sınıf sayısı ve p_i sınıf i 'nin oranıdır.

Gradyan artırma (gradient boosting)

Gradient Boosting, modelin doğruluğunu artırmak için zayıf öğrenicileri, genellikle karar ağaçlarını yinelemeli olarak birleştiren bir tekniktir (Natekin ve Knoll, 2013). Bu süreç, önceki modellerin hatalarını düzelterek tahmin performansını her adımda iyileştirir (Wen, Wang, Huo, 2020). Nihai model, bu zayıf tahmincilerin topluluğundan oluşur (Wang, Li, Tu, 2019). Sınıflandırma için genellikle log-loss (lojistik kayıp) kullanılır. Bu, doğru sınıflandırma olasılığını artırmayı hedefler. Başlangıç modeli Denklem 4'te gösterilmektedir.

$$F_0(x) = \log\left(\frac{p}{1-p}\right) \quad (4)$$

Burada, p sınıfın olasılığıdır. Bununla birlikte iteratif model güncellemesi ise Denklem 5'teki gibidir.

$$r_{im} = - \left[\frac{\partial L(y_i, F(x_i))}{\partial F(x_i)} \right]_{F(x) = F_{m-1}(x)} \quad (5)$$

Burada, r_{im} , i 'inci örneğin m 'inci iterasyondaki rezidüelidir. $F_{m-1}(x)$ modelin i 'inci örnek için tahmin ettiği olasılıktır. Bu aşamadan sonra, rezidüeller üzerine yeni bir zayıf tahmin edici $h_m(x)$ eğitilmektedir. Daha sonra model güncellenmektedir. Bu işlem Denklem 6'da gösterilmektedir.

$$F_m(x) = F_{m-1}(x) + \eta h_m(x) \quad (6)$$

Burada, η öğrenme oranıdır ve genellikle 0 ile 1 arasında bir değere sahiptir. Modelin çıktısı, sigmoid fonksiyonu kullanılarak Denklem 7'de gösterildiği gibi sınıf olasılığına dönüştürülür.

$$P(y = 1|x) = \frac{1}{1 + e^{-F_m(x)}} \quad (7)$$

Burada M , toplam iterasyon sayısıdır.

K-En yakın komşu (K-Nearest neighbors-KNN)

K-En Yakın Komşular (KNN), veri noktalarını en yakın komşularının sınıfına göre sınıflandıran denetimli bir öğrenme algoritmasıdır (Bullejos, Cabezas, Martín-Martín, Alcalá, 2022). Bu algoritma, örnekleri doğrudan depolar ve sınıflandırma sırasında hesaplamalar yapar, bu da onu düşük boyutlu veri kümeleri için verimli kılar (Rizal, Purba, Siregar, Sinaga, Azizah, 2020). KNN, parametrik olmayan bir sınıflandırıcı olup, tahminler veya sınıflandırmalar için yakınlık ve benzerliği kullanır (Papernot, 2018).

Gürültülü verilerde sağlamdır ve büyük veri kümelerinde etkilidir (Wermelinger, 2023). Test veri noktası x ile her bir eğitim veri noktası x_i arasındaki Öklid uzaklığı Denklem 8’de gösterilmektedir.

$$d(x, x_i) = \sqrt{\sum_{j=1}^n (x_j - x_{ij})^2} \quad (8)$$

Burada, x_j test noktasının j ’inci özelliği ve x_{ij} eğitim noktasının j ’inci özelliğidir. Bu işlemin ardından, Hesaplanan uzaklıklar sıralanır ve en küçük k uzaklık seçilir. Bu uzaklıklara karşılık gelen veri noktaları, test noktasının komşuları olarak belirlenir. Ardından, k komşunun sınıf etiketleri alınır ve en sık görülen sınıf etiketi (mode) test noktası için Denlem 9’da ifade edildiği gibi tahmin edilir.

$$\hat{y} = mode(y_1, y_2, \dots, y_k) \quad (9)$$

Komşuların sınıf etiketleri arasında çoğunluk oyu kullanılarak test veri noktasının sınıf etiketi belirlenir. Örneğin, $k=5$ ise ve komşu etiketleri $[1, 0, 1, 1, 0]$ ise, sınıf etiketi 1 olarak tahmin edilir çünkü 1 sınıfı en sık görülen etikettir.

Lojistik regresyon (logistic regression)

Lojistik regresyon, ikili sınıflandırma görevlerinde verilerin belirli bir sınıfa ait olma olasılığını tahmin etmek için yaygın olarak kullanılır (Olorunlambe, Hua, Shepherd, Dearn, 2021). Bu tahmin, çıktıyı 0 ile 1 arasında bir değere eşleyen sigmoid fonksiyonuyla yapılır. Lojistik regresyon, verilerin doğrusal olarak ayrılabilir olduğunu varsaymaz; sınıfları ayırmak için doğrusal bir karar sınırı bulur. Bu yöntem, olasılıkları 0-1 aralığında tutarak sınıflandırma sonuçlarının net yorumlanmasını sağlar (Liu, Cui, Chen, 2023). Bağımsız değişkenlerin doğrusal kombinasyonunu kullanarak bir lineer model oluşturur, bu Denklem 10’da gösterilmiştir.

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n \quad (10)$$

Burada z , bağımsız değişkenlerin ağırlıklı toplamı, β_0 sabit terim ve β_i, x_i bağımsız değişkeninin katsayısıdır. Lojistik regresyon, lineer modelin çıktısını sigmoid fonksiyonuna uygulayarak olasılıkları Denklem 11’de gösterildiği gibi tahmin eder.

$$P(y = 1|x) = \sigma(z) = \frac{1}{1+e^{-z}} \quad (11)$$

Burada $\sigma(z)$, sigmoid fonksiyonudur ve z bağımsız değişkenlerin doğrusal kombinasyonudur. Model eğitildikten sonra, bağımsız değişkenler x için olasılıklar Denklem 12'deki gibi hesaplanmaktadır.

$$P(y = 1|x) = \frac{1}{1+e^{-(\beta_0+\beta_1x_1+\beta_2x_2+\dots+\beta_nx_n)}} \quad (12)$$

Bu formül, her bir veri noktasının pozitif sınıfa ($y = 1$) ait olma olasılığını vermektedir. Tahmin edilen olasılık, belirli bir eşik değeri ile karşılaştırılarak sınıf etiketi belirlenir. Genellikle bu eşik değer Denklem 13'te gösterildiği gibi 0.5 olarak alınmaktadır.

$$\hat{y} = \begin{cases} 1 & \text{eğer } P(y = 1|x) \geq 0.5 \\ 0 & \text{eğer } P(y = 1|x) < 0.5 \end{cases} \quad (13)$$

Saf bayes (Naive bayes)

Naive Bayes, özelliklerin bağımsız olduğunu varsayarak olasılık teorisini kullanan bir sınıflandırma algoritmasıdır (Wang, Wang, Li, 2007). Bu varsayıma rağmen, özelliklerin güçlü bir şekilde ilişkili olmadığı durumlarda etkilidir. Algoritma, bir veri noktasının belirli bir sınıfa ait olma olasılığını, her özelliğin o sınıfta bağımsız olarak ortaya çıkma olasılıklarına dayanarak hesaplar (Rafdi, Mawengkang, Efendi, 2021). Naive Bayes sınıflandırması, Bayes teoremi üzerine kuruludur.

$$P(C_k|x) = \frac{P(x|C_k)P(C_k)}{P(x)} \quad (14)$$

Burada, $P(C_k|x)$, x veri noktası verildiğinde C_k sınıfının olasılığını, $P(x|C_k)$, C_k sınıfı verildiğinde x veri noktasının olasılığını, $P(C_k)$, C_k sınıfının önsel olasılığını ve $P(x)$, x veri noktasının genel olasılığını temsil etmektedir. Naive varsayımında, özelliklerin birbirinden bağımsız olduğu varsayılmaktadır.

$$P(x|C_k) = \prod_{i=1}^n P(x_i|C_k) \quad (15)$$

Burada x_i , x veri noktasının i 'inci özelliğidir. Naive Bayes sınıflandırıcısı, her sınıf için olasılığı Denklem 16'daki gibi hesaplamaktadır.

$$P(C_k|x) = \frac{P(C_k) \prod_{i=1}^n P(x_i|C_k)}{P(x)} \quad (16)$$

Ancak, $P(x)$ tüm sınıflar için sabit olduğundan, hesaplama sırasında genellikle göz ardı edilmektedir:

$$P(C_k|x) \propto P(C_k) \prod_{i=1}^n P(x_i|C_k) \quad (17)$$

Daha sonra, en yüksek olasılığa sahip sınıf, Denklem 18’de gösterildiği gibi tahmin edilen sınıf olarak seçilmektedir.

$$\hat{y} = \arg \max_{C_k} P(C_k) \prod_{i=1}^n P(x_i | C_k) \quad (18)$$

Rastgele orman (Random forest)

Rastgele Orman, birden fazla karar ağacını birleştirerek nihai bir sınıflandırma sonucu sağlayan bir topluluk öğrenme yöntemidir (Goel ve Abhilasha, 2017). Bu yöntem, bireysel ağaçların çıktılarının birleşimiyle sınıflandırma doğruluğunu ve sağlamlığını artırır. En önemli avantajlarından biri, ağaç çeşitliliği sayesinde aşırı uyum riskini azaltmasıdır. Bu topluluk yaklaşımı, karmaşık ilişkileri yakalayarak yüksek doğruluk sağlar (Wakayama vd., 2015). Rastgele Orman, B et karar ağacını rastgele örneklenmiş veri alt kümeleri üzerinde eğitir. Her ağaç için eğitim veri kümesi D_b Denklem 19’daki gibi oluşturulmaktadır.

$$D_b = \{(x_i, y_i)\}_{i=1}^{n_b} \quad (19)$$

Burada D_b , b ’inci karar ağacının eğitim veri kümesidir ve n_b bu alt kümedeki örnek sayısıdır.

Her karar ağacı için, her düğümde rastgele bir özellik alt kümesi seçilir. Bu alt küme, m sayıda özellik içerir ve bu özellikler arasından en iyi bölünme noktası seçilir. Her karar ağacı $h_b(x)$, test veri noktası x için Denklem 20’deki gibi sınıf tahmini yapmaktadır.

$$h_b(x) = \text{Karar Ağacının Sınıf Tahmini} \quad (20)$$

Rastgele Orman, her bir karar ağacının sınıf tahminlerini birleştirerek nihai sınıf tahminini yapar. Bu birleştirme işlemi, çoğunluk oylaması ile Denklem 21’deki gibi yapılır:

$$\hat{y} = \arg \max_{c \in C} \sum_{b=1}^B I(h_b(x) = c) \quad (21)$$

Burada I , gösterge fonksiyonudur ve $h_b(x) = c$ ifadesinin doğru olduğu durumlarda 1, aksi halde 0 değerini alır. C , olası sınıfların kümesidir ve \hat{y} , test veri noktası x için nihai sınıf tahminidir.

Destek vektör makinesi (Support vector machine-SVM)

Destek Vektör Makinesi (SVM), bir veri kümesindeki iki sınıfı etkili bir şekilde ayıran en uygun hiper düzlemi bulmayı amaçlayan bir sınıflandırma algoritmasıdır. Bu hiper düzlem, iki sınıf arasındaki

marjı en üst düzeye çıkarmak için stratejik olarak konumlandırılır ve modelin görünmeyen verilere iyi genelleme yeteneğini geliştirir (Xue-jun ve Yang, 2006). SVM, iki sınıfı ayıran hiper düzlemi Denklem 22’de gösterildiği gibi tanımlamaktadır:

$$w \cdot x + b = 0 \quad (22)$$

Burada w , hiper düzlemin normal vektörü ve b , bias terimidir.

SVM, iki sınıf arasındaki marjini maksimize etmeye çalışır. Bu, Denklem 23’te gösterilen optimizasyon problemini çözmek anlamına gelmektedir:

$$\min_{w,b} \frac{1}{2} \|w\|^2 \text{ subject to } y_i(w \cdot x_i + b) \geq 1, \forall_i \quad (23)$$

Burada $y_i \in \{-1,1\}$ sınıf etiketleri ve x_i veri noktalarıdır. Bununla birlikte, optimizasyon problemini çözmek için Lagrange çarpanları (α_i) kullanılmaktadır.

$$L(w, b, \alpha) = \frac{1}{2} \|w\|^2 - \sum_{i=1}^n \alpha_i [y_i(w \cdot x + b) - 1] \quad (24)$$

Dual formda çözüm:

$$\max_{\alpha} \sum_{i=1}^n \alpha_i - \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \alpha_i \alpha_j y_i y_j x_i \cdot x_j \text{ subject to } \sum_{i=1}^n \alpha_i y_i = 0 \text{ and } \alpha_i \geq 0 \quad (25)$$

Eğitim tamamlandıktan sonra, karar fonksiyonu Denklem 26’da gösterildiği gibi tanımlanmaktadır.

$$f(x) = \sum_{i=1}^n \alpha_i y_i (x_i \cdot x) + b \quad (26)$$

Test veri noktası x için sınıf etiketi, karar fonksiyonunun işaretine göre belirlenir:

$$\hat{y} = \text{sign}(f(x)) = \text{sign}(\sum_{i=1}^n \alpha_i y_i (x_i \cdot x) + b) \quad (27)$$

AlexNet

AlexNet, derin öğrenme alanında çığır açan bir Convolutional Neural Network (CNN) modelidir. 2012 yılında ImageNet Large Scale Visual Recognition Challenge (ILSVRC) yarışmasında büyük bir başarı elde ederek popülerlik kazanmıştır. AlexNet modeli, beş evrişim (convolutional) katmanı ve üç tam bağlı (fully connected) katmandan oluşur (Lv vd., 2020). Modelde, ReLU aktivasyon fonksiyonları, max-pooling katmanları, dropout ve veri artırma (data augmentation) teknikleri kullanılır (Oktaria, Prakasa, Suhartono, 2019).

Sınıflandırma işlemlerinde, giriş görüntüsü genellikle 227x227 piksel boyutunda ve 3 renk kanalıdan (RGB) oluşmaktadır:

$$X \in \mathbb{R}^{227 \times 227 \times 3} \quad (28)$$

Evrışim katmanları, görüntü üzerinde filtreler (kernels) uygulayarak özellik haritaları (feature maps) çıkarmaktadır:

$$h_{ij}^{(l)} = f(\sum_{m,n} W_{mn}^{(l)} \cdot X_{(i+m)(j+n)} + b^{(l)}) \quad (29)$$

Burada $h_{ij}^{(l)}$, l 'inci katmandaki aktivasyon, $W_{mn}^{(l)}$, filtre ağırlıkları, X giriş verisi ve $b^{(l)}$ bias terimidir. Aktivasyon fonksiyonu f ise genellikle ReLU ($\text{ReLU}(x) = \max(0, x)$) olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte, max-pooling katmanları, her bir özellik haritasının alt örneklemeler (subsampling) yaparak boyutunu azaltır:

$$h_{ij}^{(l)} = \max_{(m,n) \in \text{pool}} h_{(i+m)(j+n)}^{(l-1)} \quad (30)$$

Burada pool, havuzlama bölgesini ifade etmektedir. Tam bağlı katmanlar, tüm nöronların birbirine bağlı olduğu katmanlardır. Bu katmanlarda matris çarpımı ve aktivasyon fonksiyonu kullanılarak sınıflandırma yapılır:

$$h^{(l)} = f(W^{(l)} \cdot h^{(l-1)} + b^{(l)}) \quad (31)$$

Burada $W^{(l)}$, ağırlık matrisi, $h^{(l-1)}$, önceki katmanın aktivasyonları ve $b^{(l)}$ bias terimidir.

Son katman, ikili sınıflandırma sonucunu olasılık olarak veren sigmoid katmanıdır:

$$P(y = 1|X) = \sigma(z) = \frac{1}{1+e^{-z}} \quad (32)$$

Burada z , tam bağlı katmanın çıktısıdır. Modelin çıktısı, belirli bir eşik değeri (genellikle 0.5) ile karşılaştırılarak sınıf etiketi olarak atanır:

$$\hat{y} = \begin{cases} 1 & \text{eğer } P(y = 1|x) \geq 0.5 \\ 0 & \text{eğer } P(y = 1|x) < 0.5 \end{cases} \quad (33)$$

Model Performans Değerlendirme

Bu çalışmada, kullanılan makine öğrenmesi ve derin öğrenme modellerinin sınıflandırma performansı, Doğruluk (Accuracy), Hassasiyet (Precision), Recall (Duyarlılık) ve F1 Skoru (F1-Score) metrikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu metrikler, modelin doğruluk, hassasiyet, duyarlılık ve genel performansını ölçmek için kullanılmıştır. Aşağıda, her bir hesaplanma yöntemleri sırasıyla Denklem 34-37'de gösterilmektedir. Bu denklemlerde, DP doğru pozitif, DN doğru negatif, YP yanlış pozitif ve YN yanlış negatif sayısını ifade etmektedir.

$$\text{Doğruluk} = \frac{DP+DN}{DP+DN+YP+YN} \quad (34)$$

$$\text{Hassasiyet} = \frac{DP}{DP+YP} \quad (35)$$

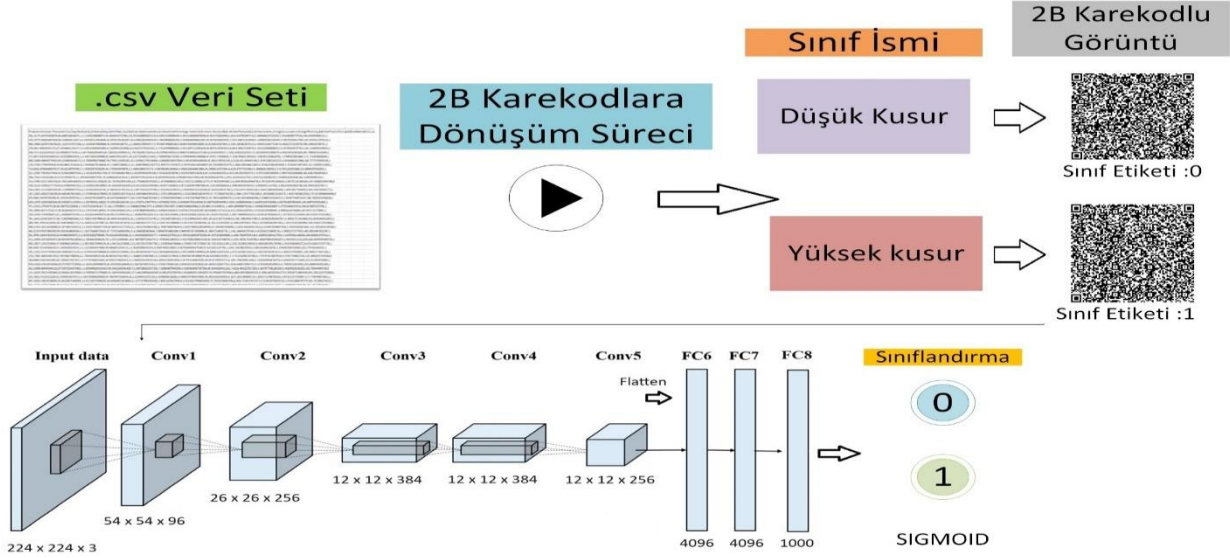
$$\text{Duyarlılık} = \frac{DP}{DP+YN} \quad (36)$$

$$\text{F1 Skoru} = 2 \cdot \frac{\text{Hassasiyet} \cdot \text{Duyarlılık}}{\text{Hassasiyet} + \text{Duyarlılık}} \quad (37)$$

Önerilen Metodoloji

Bu çalışmada, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını doğru sınıflandırmak için AlexNet modeli kullanılarak yenilikçi bir metodoloji önerilmiştir. Metodoloji, veri dönüşümü, model eğitimi ve performans değerlendirmesi adımlarını içerir. Sayısal veriler Python kullanılarak QR kodlarına dönüştürülmüş, her veri noktası bir QR koduna çevrilip 224x224 piksel boyutunda RGB formatına getirilmiştir. Bu işlem, PIL ve qrcode kütüphaneleri ile gerçekleştirilmiştir. Ardından, QR kodları AlexNet modeli ile sınıflandırılmıştır. Bu yöntem, verilerin görsel temsillerini oluşturarak AlexNet'in güçlü desen tanıma yeteneklerinden faydalanmayı sağlar.

Şekil 2: Önerilen metodoloji



Önerilen metodolojide, sınıflandırma işlemi için kullanılan AlexNet modelinin katmanları ve parametreleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

QR kod dönüşüm süreci, sayısal verilerin görsel formatta temsil edilmesini sağlayarak derin öğrenme algoritmalarının karmaşık desenleri daha etkili bir şekilde öğrenmesini mümkün kılmaktadır. Özellikle AlexNet gibi CNN modelleri, görsel veri girişine dayalı çalıştığı için bu yöntem, modelin performansını artırmakta ve daha yüksek doğruluk oranları elde edilmesini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, verilerin doğrudan sayısal formda işlendiği geleneksel yöntemlere kıyasla daha zengin bir bilgi aktarımı sunmaktadır. QR kodlar, verilerdeki ilişkileri iki boyutlu bir görsel düzlemde organize ederek modelin öğrenme sürecine katkıda bulunmaktadır.

Tablo 2: AlexNet modelinin katmanları ve parametreleri

Katman (Type)	Çıkış Şekli (Output Shape)	Parametre Sayısı
conv2d_1 (Conv2D) Aktivasyon: ReLU	(None, 54, 54, 96)	34,944
max_pooling2d_4 (MaxPooling2D)	(None, 26, 26, 96)	0
conv2d_2 (Conv2D) Aktivasyon: ReLU	(None, 26, 26, 256)	614,656
max_pooling2d_5 (MaxPooling2D)	(None, 12, 12, 256)	0
conv2d_3 (Conv2D) Aktivasyon: ReLU	(None, 12, 12, 384)	885,120
conv2d_4 (Conv2D) Aktivasyon: ReLU	(None, 12, 12, 384)	1,327,488
conv2d_5 (Conv2D) Aktivasyon: ReLU	(None, 12, 12, 256)	884,992
max_pooling2d_6 (MaxPooling2D)	(None, 5, 5, 256)	0
flatten (Flatten)	(None, 6400)	0
dense_1 (Dense) Aktivasyon: ReLU	(None, 4096)	26,218,496
dropout_5 (Dropout)	(None, 4096)	0
dense_2 (Dense) Aktivasyon: ReLU	(None, 4096)	16,781,312
dropout_6 (Dropout)	(None, 4096)	0
dense_3 (Dense) Aktivasyon: ReLU	(None, 1000)	4,097
dropout_6 (Dropout)	(None, 1000)	0
dense_4 (Dense) Aktivasyon: sigmoid	(None, 1)	1,001

ÇALIŞMANIN BULGULARI

Bu çalışmada, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını sınıflandırmak için hem makine öğrenmesi modellerinin hem de derin öğrenme modeli olan AlexNet modelinin hiperparametre ayarları Random Search hiperparametre algoritması ile belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan her modelin bu yöntemle belirlenen hiperparametre ayarlamaları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Tüm modellerin random search algoritması kullanılarak belirlenen hiperparametre ayarları

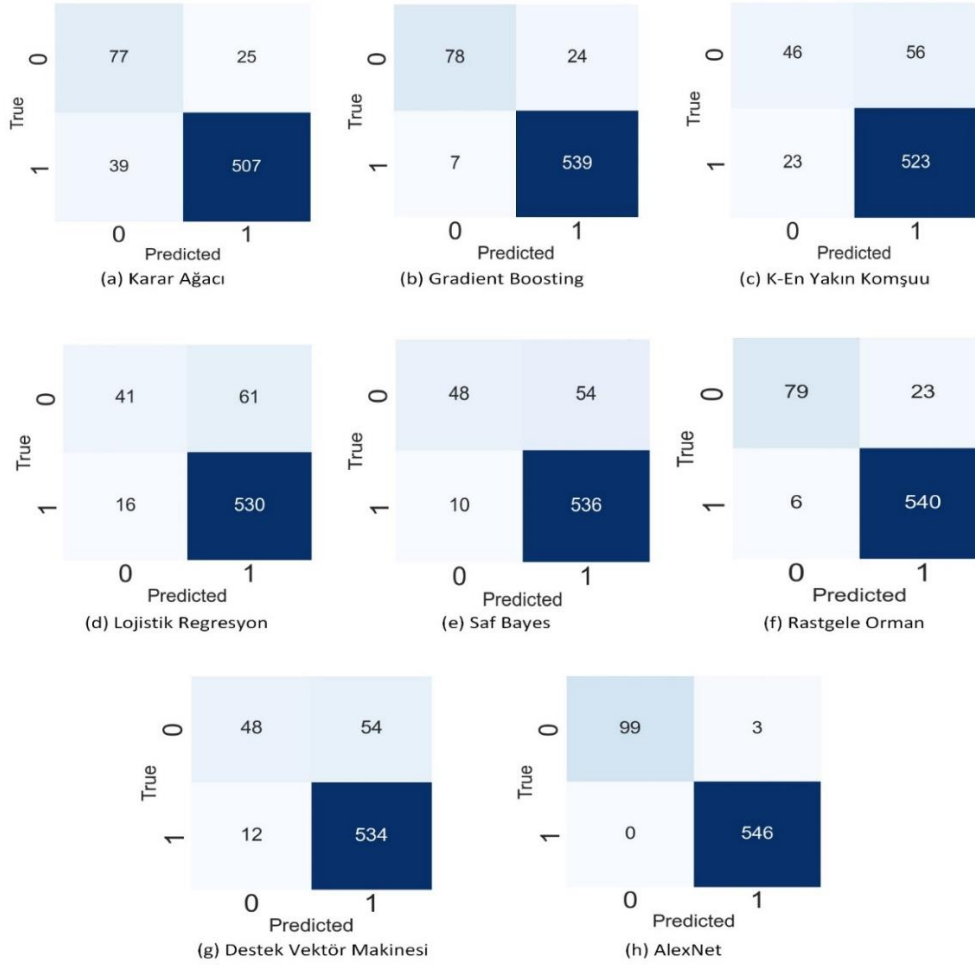
Model	Hiperparametre	Aranan Değer	Nihai Değer
Lojistik Regresyon	Düzenleme Parametresi	0.01, 0.1, 1, 10, 100	1
	Çözümleyici	'newton-cg', 'lbfgs', 'liblinear', 'sag', 'saga'	'lbfgs'
	Maksimum İterasyon	100, 200, 500	200
Rastgele Orman	Ağaç Sayısı	100, 200, 500	200
	Maksimum Derinlik	None, 10, 20, 30, 40, 50	20
	Minimum Örnek Sayısı	2, 5, 10	2

	Minimum Yaprak Sayısı	1, 2, 4	1
	Maksimum Özellik Sayısı	'auto', 'sqrt', 'log2', None	'auto'
	Bootstrap	True, False	True
Gradient Boosting	Ağaç Sayısı	100, 200, 500	200
	Öğrenme Oranı	0.001, 0.01, 0.1, 0.2	0.1
	Maksimum Derinlik	3, 4, 5	4
	Alt Örnekleme	0.5, 0.7, 1.0	1.0
	Maksimum Özellik Sayısı	None, 'sqrt', 'log2'	'sqrt'
		C	0.1, 1, 10, 100
Destek Vektör Makinesi	Kernel	'linear', 'poly', 'rbf', 'sigmoid'	'poly'
	Gamma	'scale', 'auto'	'scale'
	Derece (poly kernel için)	2, 3, 4	3
K-En Yakın Komşu	K (Komşu Sayısı)	3, 5, 7, 9, 11	5
	Ağırlıklar	'uniform', 'distance'	'uniform'
	Mesafe Ölçütü	'euclidean', 'manhattan', 'chebyshev', 'minkowski'	'euclidean'
Karar Ağacı	Maksimum Derinlik	None, 10, 20, 30, 40, 50	30
	Minimum Örnek Sayısı	2, 5, 10	5
	Minimum Yaprak Sayısı	1, 2, 4	2
	Maksimum Özellik Sayısı	None, 'sqrt', 'log2'	None
Saf Bayes	Smoothing Parametresi	1e-9, 1e-8, 1e-7, 1e-6, 1e-5	1e-9
AlexNet	Öğrenme Oranı	0.01, 0.001, 0.0001	0.0001
	Epok Sayısı	10, 20, 30	20
	Batch Boyutu	32, 64, 128	64
	Optimizör	'SGD', 'Adam', 'RMSprop'	'Adam'
	Dropout Oranı	0.5, 0.7	0.5
	Ağırlık Çürüme	1e-4, 1e-5, 1e-6	1e-4
	Beta1	0.9	0.9
	Beta2	0.999	0.999
	Epsilon	1e-8, 1e-7	1e-8
		Son Katman Aktivasyonu	'softmax', 'sigmoid'

Modellerin hiperparametre ayarlamaları yapıp modeller eğitildikten sonra, modellerin performansını daha detaylı incelemek amacıyla, her model için karmaşıklık matrisleri oluşturulmuştur. Karmaşıklık

matrisleri, modellerin sınıflandırma başarısını doğru pozitif, doğru negatif, yanlış pozitif ve yanlış negatif sayıları üzerinden değerlendirme imkânı sağlamaktadır. Aşağıda Şekil 3'te, her modelin test sonuçlarına ilişkin karmaşıklık matrisleri sunulmaktadır.

Şekil 3: Modellerin test sonuçlarına ilişkin karmaşıklık matrisleri



Şekil 3'teki karmaşıklık matrislerine göre, modellerin test sonuçları özetle şöyledir: Karar Ağacı düşük kusurda 77 DP, 25 YN; yüksek kusurda 507 DN, 39 YP. Gradient Boosting düşük kusurda 78 DP, 24 YN; yüksek kusurda 539 DN, 7 YP. K-En Yakın Komşuu düşük kusurda 46 DP, 56 YN; yüksek kusurda 523 DN, 23 YP. Lojistik Regresyon düşük kusurda 41 DP, 61 YN; yüksek kusurda 530 DN, 16 YP. Naif Bayes düşük kusurda 48 DP, 54 YN; yüksek kusurda 536 DN, 10 YP. Rastgele Orman düşük kusurda 79 DP, 23 YN; yüksek kusurda 540 DN, 6 YP. Destek Vektör Makinesi düşük kusurda 48 DP, 54 YN; yüksek kusurda 534 DN, 12 YP. AlexNet düşük kusurda 99 DP, 3 YN; yüksek kusurda 546 DN, 0 YP ile en yüksek

doğruluğa sahiptir. Bu sonuçlar, AlexNet'in üstün performansını göstermektedir. Tablo 4'te sınıflandırma raporları sunulmaktadır.

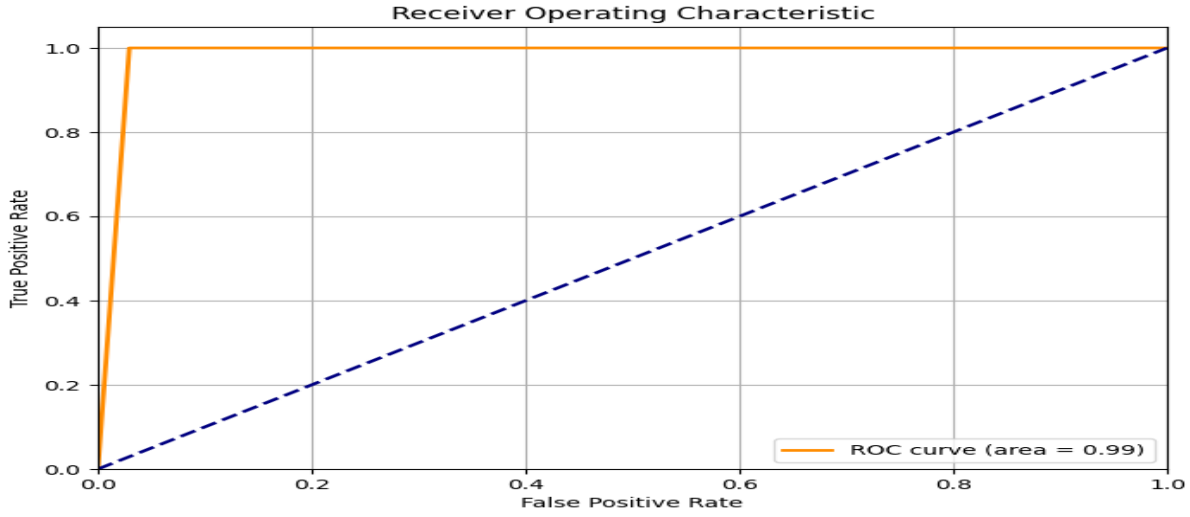
Tablo 4: Modellerin test sonuçlarına ilişkin sınıflandırma raporları

Model	Sınıf Etiketi	Hassasiyet	Duyarlılık	F1-skoru	Destek
Karar Ağacı	0	0,66	0,75	0,71	102
	1	0,95	0,93	0,94	546
	Doğruluk			0,90	648
	Makro Ortalama	0,81	0,84	0,82	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,91	0,90	0,90	648
Gradient Boosting	0	0,92	0,76	0,83	102
	1	0,96	0,99	0,97	546
	Doğruluk			0,95	648
	Makro Ortalama	0,94	0,88	0,90	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,95	0,95	0,95	648
K-En Yakın Komşu	0	0,67	0,45	0,54	102
	1	0,90	0,96	0,93	546
	Doğruluk			0,88	648
	Makro Ortalama	0,78	0,70	0,73	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,87	0,88	0,87	648
Lojistik Regresyon	0	0,72	0,40	0,52	102
	1	0,90	0,97	0,93	546
	Doğruluk			0,88	648
	Makro Ortalama	0,81	0,69	0,72	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,87	0,88	0,87	648
Saf Bayes	0	0,83	0,47	0,60	102
	1	0,91	0,98	0,94	546
	Doğruluk			0,90	648
	Makro Ortalama	0,87	0,73	0,77	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,90	0,90	0,89	648

Rastgele Orman	0	0,93	0,77	0,84	102
	1	0,96	0,99	0,97	546
	Doğruluk			0,96	648
	Makro Ortalama	0,94	0,88	0,91	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,95	0,96	0,95	648
Destek Vektör Makinesi	0	0,80	0,47	0,59	102
	1	0,91	0,98	0,94	546
	Doğruluk			0,90	648
	Makro Ortalama	0,85	0,72	0,77	648
	Ağırlıklı Ortalama	0,89	0,90	0,89	648
AlexNet	0	1,00	0,97	0,99	102
	1	0,99	1,00	1,00	546
	Doğruluk			1,00	648
	Makro Ortalama	1,00	0,99	0,99	648
	Ağırlıklı Ortalama	1,00	1,00	1,00	648

Tablo 4'te sunulan sonuçlar, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını sınıflandırmada kullanılan modellerin performansını göstermektedir. AlexNet modeli, düşük kusur (0) sınıfında %100 hassasiyet, %97 duyarlılık ve %99 F1-skoru; yüksek kusur (1) sınıfında ise %99 hassasiyet, %100 duyarlılık ve %100 F1-skoru ile %100 genel doğruluk oranına ulaşmıştır. Bu sonuçlar, AlexNet'in diğer modellere kıyasla en yüksek performansı sergilediğini göstermektedir. Rastgele Orman ve Gradient Boosting modelleri, düşük kusur sınıfında sırasıyla %93 ve %92 hassasiyet, %77 ve %76 duyarlılık ile güçlü bir performans göstermiş, yüksek kusur sınıfında ise %96 üzerinde hassasiyet ve %99 duyarlılık değerlerine ulaşmıştır. Bu modellerin genel doğruluk oranları sırasıyla %96 ve %95'tir. Diğer yandan, Destek Vektör Makinesi ve Saf Bayes modelleri, düşük kusur sınıfında %80 ve %83 hassasiyet; %47 duyarlılık ile sınırlı bir başarı elde etmiş, ancak yüksek kusur sınıfında %91–%98 arasında hassasiyet ve duyarlılık değerleri ile tatmin edici sonuçlar sunmuştur. K-En Yakın Komşu ve Lojistik Regresyon, düşük kusur sınıfında sırasıyla %67 ve %72 hassasiyet; %45 ve %40 duyarlılık ile diğer modellere kıyasla daha düşük bir performans sergilemiş, ancak yüksek kusur sınıfında %90–%97 arası performans göstermiştir. Karar Ağacı, düşük kusur sınıfında %66 hassasiyet, %75 duyarlılık ile dengeli bir performans sergilerken, yüksek kusur sınıfında %95 hassasiyet ve %93 duyarlılık ile iyi sonuçlar almıştır. Bu bulgular, AlexNet'in QR kod dönüşüm süreci ile diğer modellere kıyasla daha üstün bir sınıflandırma kabiliyeti sunduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Şekil 4'te AlexNet'in ROC eğrisi gösterilmiştir.

Şekil 4: AlexNet modelinin ROC eğrisi



Şekil 4'teki AlexNet modelinin ROC eğrisi, modelin sınıflandırma başarısını göstermektedir. ROC eğrisi, doğru pozitif oranı (TPR) ile yanlış pozitif oranı (FPR) arasındaki ilişkiyi grafikte sunar. Eğrinin altındaki alan (AUC) modelin genel performansını gösterir. AlexNet modelinin ROC eğrisi neredeyse mükemmel olup, AUC değeri 0.99'dur. Bu, modelin hem düşük hem de yüksek kusur sınıflarını yüksek doğrulukla ayırt edebildiğini ve sınıflandırma performansının mükemmel yakın olduğunu göstermektedir. AlexNet, yüksek doğruluk oranları ve düşük yanlış pozitif oranları ile üretim süreçlerindeki kusur tespitinde üstün başarı sergilemiştir. Bu bulgular, AlexNet'in karmaşık veri setlerinde etkili olduğunu ve kalite kontrolünü optimize etmede büyük potansiyele sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Elde edilen bulgulara göre en başarılı model AlexNet olmuştur. AlexNet'e tüm veri seti üzerinde 5 katlı çapraz doğrulama uygulanmıştır. Bu yöntem, modelin genelleme yeteneğini değerlendirmek ve aşırı öğrenme (overfitting) sorunlarını önlemek için kullanılır. Veri seti beş eşit parçaya bölünerek her parça bir kez test, diğer dört parça eğitim için kullanılır. Böylece model, beş farklı eğitim ve test veri seti üzerinde eğitilip test edilir (Gemert vd., 2006). 5 katlı çapraz doğrulama, modelin performansını daha güvenilir ve genel geçer şekilde değerlendirmeyi sağlar. Bu yöntem, modelin farklı veri seti bölmelerindeki tutarlı performansını değerlendirmeye olanak tanır ve ortalama performans ölçütlerini sunar (Tran vd., 2023). Şekil 5'te, AlexNet modelinin 5 katlı çapraz doğrulama sonuçlarına ilişkin karmaşıklık matrisi gösterilmektedir.

Şekil 5: AlexNet modelinin 5 katlı çapraz doğrulama sonucuna ilişkin karmaşıklık matrisi

True	0	507	10
	1	0	2723
		0	1
		Predicted	

Şekil 5'te sunulan AlexNet modelinin 5 katlı çapraz doğrulama karmaşıklık matrisi, modelin düşük kusur (0) ve yüksek kusur (1) sınıflarını sınıflandırma başarısını göstermektedir. Model, düşük kusur sınıfında 507 doğru pozitif (DP) ve 10 yanlış negatif (YN), yüksek kusur sınıfında ise 2723 doğru negatif (DN) ve 0 yanlış pozitif (YP) tespit etmiştir. Bu sonuçlar, AlexNet modelinin yüksek kusur sınıfında hatasız ve düşük kusur sınıfında yüksek doğrulukla performans sergilediğini göstermektedir. Modelin genelleme yeteneği güçlü olup, farklı veri seti bölmelerinde tutarlı performans sergilemektedir. Bu bulgular, AlexNet'in üretim süreçlerinde kalite kontrol ve kusur tespiti için etkili bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Tablo 5'te modelin çapraz doğrulama sonucuna ilişkin sınıflandırma raporu sunulmuştur.

Tablo 5: AlexNet modelinin çapraz doğrulama sonucuna ilişkin sınıflandırma raporu

Sınıf Etiketi	Hassasiyet	Duyarlılık	F1-skoru	Destek
0	1,00	0,98	0,99	517
1	1,00	1,00	1,00	2723
Doğruluk			1,00	3240
Makro Ortalama	1,00	0,99	0,99	3240
Ağırlıklı Ortalama	1,00	1,00	1,00	3240

Tablo 5'teki AlexNet modelinin 5 katlı çapraz doğrulama sınıflandırma raporu, modelin düşük kusur (0) ve yüksek kusur (1) sınıflarındaki performansını göstermektedir. Düşük kusur sınıfında hassasiyet %100, duyarlılık %98 ve F1-skoru %99 olarak kaydedilmiştir. Yüksek kusur sınıfında ise hassasiyet, duyarlılık ve F1-skoru değerlerinin tamamı %100'dür. Modelin genel doğruluğu %100 olup, makro ortalama hassasiyet %100, duyarlılık %99 ve F1-skoru %99, ağırlıklı ortalama metriklerinin tamamı %100'dür. Bu sonuçlar,

AlexNet modelinin hem düşük hem de yüksek kusur sınıflarında üstün performans sergilediğini ve yüksek kusurları hatasız tespit ettiğini göstermektedir. Modelin %100 genel doğruluğu, yüksek doğruluk ve güçlü genelleme yeteneğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, AlexNet'in üretim süreçlerinde kalite kontrol ve kusur tespiti için etkili ve güvenilir bir araç olduğunu vurgulamaktadır.

AlexNet modeliyle elde edilen %100 doğruluk oranının temel nedenleri, veri setinin boyutu ve yapısına dayanmaktadır. Veri setindeki kusurların belirgin ve tutarlı olması, modelin desen tanıma yeteneğini artırmış ve daha kesin sonuçlar üretmesine olanak tanımıştır. Ayrıca, denetimli öğrenme sürecinde kullanılan optimize edilmiş hiperparametreler, modelin yüksek doğruluk oranına katkıda bulunmuştur. Ancak bu sonuç, veri setinin spesifik yapısından kaynaklanıyor olabilir ve genellenabilirliği sınırlı olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Üretim süreçlerindeki kusur oranlarının minimize edilmesi ve kalite kontrolünün optimize edilmesi, endüstriyel verimlilik ve rekabet avantajı açısından büyük önem taşımaktadır. Gelişen teknolojiler ve artan veri miktarı ile birlikte, üretim süreçlerinde toplanan verilerin etkili bir şekilde analiz edilmesi ve bu verilerden anlamlı sonuçlar çıkarılması kritik hale gelmiştir. Bu çalışma, makine öğrenmesi ve derin öğrenme algoritmalarının üretim süreçlerindeki kusur oranlarını yüksek doğrulukla sınıflandırma potansiyelini incelemektedir. Özellikle sayısal verilerin karekod formatında dönüştürülerek AlexNet gibi derin öğrenme modelleri ile analiz edilmesi, kalite kontrol süreçlerinin iyileştirilmesi ve üretim verimliliğinin artırılması açısından önemli bir yenilik sunmaktadır. Bu yenilikçi metodoloji, diğer endüstriyel süreçlerde ve farklı veri setlerinde de geniş bir kullanım potansiyeline sahiptir ve üretim sektöründe kalite kontrol süreçlerinin iyileştirilmesi ve operasyonel verimliliğin artırılması açısından önemli katkılar sunmaktadır. Çalışmanın bulguları, kullanılan modeller arasında AlexNet'in, en yüksek performansı sergileyerek, hem düşük kusur (0) hem de yüksek kusur (1) sınıflarını yüksek doğrulukla sınıflandırdığını göstermiştir. AlexNet modelinin 5 katlı çapraz doğrulama sonuçları, modelin genelleme yeteneğinin güçlü olduğunu ve özellikle yüksek kusur sınıflarını hatasız bir şekilde tespit ettiğini göstermiştir. Çapraz doğrulama sonuçlarına göre, modelin doğruluk oranı %100 olup, makro ve ağırlıklı ortalama metriklerinde de üstün bir başarı sergilemiştir.

Bu çalışmada kullanılan AlexNet modeli, üretim süreçlerindeki kusur oranlarını sınıflandırmada diğer makine öğrenmesi modellerine göre üstün performans sergilemiştir. Literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ile bu çalışmanın bulguları karşılaştırıldığında, Ademuji vd. (2017), üretim sistemlerindeki hata teşhis uygulamalarında makine öğrenmesi algoritmalarını incelemiştir. Bayesian Ağları (BN), Yapay Sinir

Ağları (ANN), Destek Vektör Makineleri (SVM) ve Gizli Markov Modelleri (HMM) kullanarak yüksek hata sınıflandırma oranları elde etmişlerdir. Örneğin, Demetgül (2013)'ün çalışmasında SVM ve karar ağaçları algoritmaları, üretim sistemlerinde %100 sınıflandırma oranı elde etmiştir. Bu çalışmada da benzer şekilde AlexNet modeli, doğruluk oranı %100 olarak en yüksek performansı göstermiştir. Bu sonuç, derin öğrenme algoritmalarının karmaşık veri setlerinde üstün performans sergileyebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, Lee vd. (2017), yarı iletken üretim süreçlerinde arıza tespiti ve sınıflandırılması için FDC-CNN modelini kullanmış ve %97.9 genel doğruluk oranı elde etmişlerdir. Bu çalışma, derin öğrenme modellerinin üretim süreçlerinde başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak, AlexNet modelinin %100 doğruluk oranı, FDC-CNN modelinden daha yüksek bir performans sergilemiştir. Bu durum, AlexNet modelinin üretim süreçlerindeki kusur tespitinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Öte yandan, Essid vd. (2018) çalışmasında, metal kutuların üretiminde oluşan kusurların otomatik tespiti ve sınıflandırılması amacıyla derin sinir ağları kullanılmıştır. Otoenkoder derin sinir ağı mimarisi ile %99.80 doğruluk oranı elde edilmiştir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, sayısal verilerin 2 boyutlu karekod görüntülerine dönüştürülerek derin öğrenme algoritmaları ile analiz edilmesinin başarısını vurgulamaktadır. Escobar ve Morales-Menendez (2018), yüksek uyumlu üretim ortamlarında kalite kontrolü için 11-düzenlemeli lojistik regresyon kullanarak %100 hata tespit oranına ulaşmıştır. Benzer şekilde, bu çalışmada AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. Her iki çalışmada da yüksek doğruluk oranları elde edilmesine rağmen, AlexNet modelinin derin öğrenme algoritmaları kullanılarak daha karmaşık veri setlerinde başarılı olması dikkat çekicidir. Kim vd. (2018), dengesiz veri kümeleriyle üretim kalitesi koşullarını sınıflandırmak için maliyet duyarlı karar ağacı topluluklarını kullanmış ve AdaC2 tabanlı yöntemle en iyi sonuçları elde etmişlerdir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, derin öğrenme algoritmalarının dengesiz veri kümeleriyle çalışmada da etkili olabileceğini göstermektedir. Yang vd. (2020), üretim süreçlerinde ürün kusurlarını tespit etmek için derin öğrenme yöntemlerinin kullanımıyla %99.00 doğruluk oranı elde etmişlerdir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, sayısal verilerin karekod formatında dönüştürülerek kullanılmasıyla derin öğrenme algoritmalarının güçlü desen tanıma yeteneklerinden faydalandığını göstermektedir. Kotsiopoulos vd. (2021), endüstriyel üretim süreçlerinde düşük kaliteli kaynakların tespiti için L1-regularize edilmiş Lojistik Regresyon kullanarak %99.80 doğruluk oranı elde etmişlerdir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, derin öğrenme algoritmalarının üretim süreçlerinde daha karmaşık ve çeşitli veri setlerinde başarılı olabileceğini göstermektedir. Chien vd. (2022), akıllı yarı iletken üretiminde arıza tespiti ve sınıflandırılması için derin öğrenme teknikleri kullanarak %98.3 doğruluk oranı elde etmişlerdir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile

%100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, derin öğrenme algoritmalarının farklı endüstriyel uygulamalarda etkili bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir. Blondheim (2022), elektronik bileşenlerin, boruların, kaynak parçalarının ve tekstil malzemelerinin yaygın kusurlarını sınıflandırmak için CNN ve diğer derin öğrenme yöntemleri kullanarak yüksek doğruluk oranları elde etmiştir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, derin öğrenme algoritmalarının üretim süreçlerinde daha yaygın ve etkili bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir. Singh ve Desai (2023), makine görüşü ve derin öğrenme algoritmaları kullanarak otomatik yüzey kusuru tespit sistemi geliştirmiş ve %100 doğruluk oranı elde etmişlerdir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. Her iki çalışmada da yüksek doğruluk oranları elde edilmesine rağmen, AlexNet modelinin sayısal verilerin karekod formatında dönüştürülerek kullanılmasıyla daha etkili olduğu görülmektedir. Herzog vd. (2024), lazer bazlı metal eklemeli imalatta hataların tespiti için süreç izleme ve makine öğrenmesi teknikleri kullanarak %95 doğruluk oranı elde etmişlerdir. Bu çalışmada ise AlexNet modeli ile %100 doğruluk oranı elde edilmiştir. AlexNet modelinin daha yüksek performans göstermesi, derin öğrenme algoritmalarının üretim süreçlerinde daha karmaşık ve çeşitli veri setlerinde başarılı olabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, literatürdeki mevcut çalışmalarla karşılaştırıldığında, bu çalışmada kullanılan AlexNet modelinin üretim süreçlerindeki kusur tespitinde üstün performans sergilediği ve sayısal verilerin 2 boyutlu karekod görüntülerine dönüştürülerek derin öğrenme algoritmaları ile analiz edilmesinin yenilikçi ve etkili bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu bulgular, derin öğrenme algoritmalarının karmaşık veri setlerinde yüksek doğruluk sağlayarak üretim süreçlerindeki kalite kontrolünü optimize etme potansiyelini vurgulamaktadır.

Bu çalışmanın bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Kullanılan veri seti belirli bir üretim sürecine ait olup, sadece 3240 veri girişi içermektedir. Daha geniş ve çeşitli veri setlerinin kullanılması, modelin genelleme yeteneğini ve diğer üretim süreçlerine uygulanabilirliğini artırabilir. Ayrıca, derin öğrenme modellerinin eğitimi ve kullanımı yüksek hesaplama gücü gerektirmektedir; bu da sınırlı kaynaklara sahip kuruluşlar için maliyetli olabilir. Çalışma sadece ikili sınıflandırma (düşük ve yüksek kusur) üzerine odaklanmıştır; daha karmaşık çok sınıflı sınıflandırma problemleri için modelin performansı test edilmemiştir. Sayısal verilerin karekod formatına dönüştürülmesi, veri ön işleme sürecini karmaşıklaştırabilir ve ek hesaplama maliyeti getirebilir. Bu dönüşüm sürecinin farklı veri setleri ve uygulamalar için geçerliliği sınırlı olabilir. Çalışmanın bulguları belirli bir üretim sürecine dayanmaktadır ve diğer endüstriyel süreçler için genelleme yapılmadan önce dikkatle değerlendirilmelidir. Gelecekte, daha geniş ve çeşitli veri setleri kullanılarak, farklı üretim süreçleri ve endüstrilerde model performansının test edilmesi önerilmektedir. Derin öğrenme modellerinin performansını artırmak için farklı model mimarileri ve hiperparametre ayarları denenebilir.

Ayrıca, transfer öğrenme gibi teknikler kullanılarak model performansı iyileştirilebilir. Gerçek dünya verileri, daha karmaşık ve heterojen yapıya sahip olabileceğinden, modelin genellenebilirliği gerçek dünyada test edilmeye ihtiyaç duymaktadır. Örneğin, çeşitli üretim hatlarındaki farklı kusur türleriyle modelin performansını karşılaştırmak, yöntemin uygulanabilirliğini değerlendirmek açısından önemlidir. Bu yöntem, daha geniş veri setleriyle test edildiğinde performans kaybı yaşayabilir. Ancak QR kod dönüşüm süreci, genellenebilirliği artırmak için yeni veri türlerine kolayca adapte edilebilir. Çalışmanın bulguları endüstriyel uygulamalara entegre edilerek, gerçek üretim ortamlarında test edilmelidir. Bu, modelin pratikteki etkinliğini değerlendirmek için önemlidir. Kullanıcı dostu yazılımlar ve araçlar geliştirilerek, derin öğrenme modellerinin endüstride yaygın olarak kullanımı sağlanabilir. Yöntem, üç boyutlu (3D) görüntüler gibi daha karmaşık veri türlerine uyarlanabilir. Bu durumda, 2D CNN modelleri yerine 3D CNN veya Transformer tabanlı modeller tercih edilebilir. Farklı kusur türlerinin modellenmesi, QR kod çözümlemesine ek olarak ses, ses veya sıcaklık verilerini de içerebilecek daha geniş bir sistem entegrasyonu ile sağlanabilir. Ayrıca, endüstri çalışanlarının derin öğrenme ve makine öğrenmesi konularında eğitilmesi, bu teknolojilerin benimsenmesini kolaylaştıracaktır. Sonuç olarak, bu çalışma, derin öğrenme modellerinin üretim süreçlerinde kusur tespiti ve kalite kontrolü için etkili bir araç olabileceğini göstermektedir. Gelecekteki çalışmalar, bu modellerin performansını artırarak, üretim süreçlerinde daha yaygın ve etkili kullanımlarını sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI/AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

Abdallah, M., Joung, B. G., Lee, W. J., Mousoulis, C., Raghunathan, N., Shakouri, A., & Bagchi, S. (2023). Anomaly detection and inter-sensor transfer learning on smart manufacturing datasets. *Sensors*, 23(1). doi: 10.3390/s23010486

Ademujimi, T. T., Brundage, M. P., & Prabhu, V. V. (2017). A review of current machine learning techniques used in manufacturing diagnosis. In M. F. Zaeh (Ed.), *Advances in Production Management Systems. The Path to Intelligent, Collaborative and Sustainable Manufacturing: IFIP WG 5.7 International Conference, APMS 2017, Hamburg, Germany, September 3-7, 2017, Proceedings, Part I* (pp. 407-415). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-66923-6_48

- Belnoue, J. P., Nixon-Pearson, O. J., Thompson, A. J., Ivanov, D., Potter, K. D., & Hallett, S. R. (2018). Consolidation-driven defect generation in thick composite parts. *Journal of Manufacturing Science and Engineering*, 140(7). doi: 10.1115/1.4039555
- Blondheim, D. Jr. (2022). Improving manufacturing applications of machine learning by understanding defect classification and the critical error threshold. *International Journal of Metalcasting*, 16(2), 502-520. doi: 10.1007/s40962-021-00637-0
- Borkovskaya, V., & Passmore, D. (2018). Application of failure mode and effects analysis in ecology in Russia. *MATEC Web of Conferences*, 193, 05026. doi: 10.1051/mateconf/201819305026
- Breitenbach, J., Eckert, I., Mahal, V., Baumgartl, H., & Buettner, R. (2022). Automated defect detection of screws in the manufacturing industry using convolutional neural networks. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. doi: 10.24251/hicss.2022.151
- Bullejos, M., Cabezas, D., Martín-Martín, M., & Alcalá, F. (2022). A k-nearest neighbors algorithm in Python for visualizing the 3D stratigraphic architecture of the Llobregat River Delta in NE Spain. *Journal of Marine Science and Engineering*, 10(7). doi: 10.3390/jmse10070986
- Burt, J. R., Torosdagli, N., Khosravan, N., RaviPrakash, H., Mortazi, A., Tissavirasingham, F., & Bağcı, U. (2018). Deep learning beyond cats and dogs: Recent advances in diagnosing breast cancer with deep neural networks. *The British Journal of Radiology*. doi: 10.1259/bjr.20170545
- Cao, Y., & Chun-hai, Z. (2012). Algorithm with weighted attributes for unresolved exception in decision tree induction algorithm. *2012 Second International Conference on Business Computing and Global Informatization*. doi: 10.1109/bcgin.2012.140
- Chen, Y., Peng, X., Kong, L., Dong, G., Remani, A., & Leach, R. (2021). Defect inspection technologies for additive manufacturing. *International Journal of Extreme Manufacturing*, 3(2). doi: 10.1088/2631-7990/abe0d0
- Chien, C. F., Hung, W. T., & Liao, E. T. Y. (2022). Redefining monitoring rules for intelligent fault detection and classification via CNN transfer learning for smart manufacturing. *IEEE Transactions on Semiconductor Manufacturing*, 35(2), 158-165. doi: 10.1109/TSM.2022.3164904
- Demetgul, M. (2013). Fault diagnosis on production systems with support vector machine and decision trees algorithms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 67, 2183-2194. doi: 10.1007/s00170-012-4639-5

- Dudyrev, E., & Kuznetsov, S. O. (2021). Decision concept lattice vs. decision trees and random forests. In *Formal Concept Analysis: 16th International Conference, ICFCA 2021, Strasbourg, France, June 29–July 2, 2021, Proceedings 16* (pp. 252-260). Springer International Publishing. doi: 10.48550/arxiv.2106.00387
- Escobar, C. A., & Morales-Menendez, R. (2018). Machine learning techniques for quality control in high conformance manufacturing environment. *Advances in Mechanical Engineering*, 10(2), 1687814018755519. doi: 10.1177/1687814018755519
- Essid, O., Laga, H., & Samir, C. (2018). Automatic detection and classification of manufacturing defects in metal boxes using deep neural networks. *PLOS ONE*, 13(11), e0203192. doi: 10.1371/journal.pone.0203192
- Gemert, J., Snoek, C., Veenman, C., & Smeulders, A. (2006). The influence of cross-validation on video classification performance. *Proceedings of the ACM International Conference on Multimedia*. doi: 10.1145/1180639.1180786
- Goel, E., & Abhilasha, E. (2017). Random forest: A review. *International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, 7(1), 251-257. doi: 10.23956/ijarcsse/v7i1/01113
- Herzog, T., Brandt, M., Trinchi, A., Sola, A., & Molotnikov, A. (2024). Process monitoring and machine learning for defect detection in laser-based metal additive manufacturing. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 35(4), 1407-1437. doi: 10.1007/s10845-023-02119-y
- Hidayaturohman, Q. A., Clarke, H. G., Taflan, G. Y., & Sancaktar, I. (2023). A comparative study of machine learning approaches to heart disease prediction: An empirical analysis. *Preprint version*. doi: 10.21203/rs.3.rs-3098962/v1
- Karthikeyan, T., & Thangaraju, P. (2013). Analysis of classification algorithms applied to hepatitis patients. *International Journal of Computer Applications*, 62(15), 25-30. doi: 10.5120/10157-5032
- Kharoua, R. E. (2024). Predicting manufacturing defects dataset. *Kaggle*. <https://www.kaggle.com/datasets/rabieelkharoua/predicting-manufacturing-defects-dataset> adresinden erişildi.
- Kim, A., Oh, K., Jung, J. Y., & Kim, B. (2018). Imbalanced classification of manufacturing quality conditions using cost-sensitive decision tree ensembles. *International Journal of Computer Integrated Manufacturing*, 31(8), 701-717. doi: 10.1080/0951192X.2017.1407447
- Kotsiopoulos, T., Sarigiannidis, P., Ioannidis, D., & Tzovaras, D. (2021). Machine learning and deep learning in smart manufacturing: The smart grid paradigm. *Computer Science Review*, 40. doi: 10.1016/j.cosrev.2020.100341

- Lee, K. B., Cheon, S., & Kim, C. O. (2017). A convolutional neural network for fault classification and diagnosis in semiconductor manufacturing processes. *IEEE Transactions on Semiconductor Manufacturing*, 30(2), 135-142. doi: 10.1109/TSM.2017.2676245
- Liu, J., Cui, J., & Chen, C. (2023). Online efficient secure logistic regression based on function secret sharing. *Proceedings of the 32nd ACM International Conference on Information and Knowledge Management*. doi: 10.1145/3583780.3614998
- Lv, M., Zhou, G., He, M., Chen, A., Zhang, W., & Hu, Y. (2020). Maize leaf disease identification based on feature enhancement and DMS-robust AlexNet. *IEEE Access*, 8, 57952-57966. doi: 10.1109/access.2020.2982443
- Mai, J., Chen, Z., Yi, C., & Ding, Z. (2021). Human activity recognition of exoskeleton robot with supervised learning techniques. *Preprint version*. doi: 10.21203/rs.3.rs-1161576/v1
- Natekin, A., & Knoll, A. (2013). Gradient boosting machines: A tutorial. *Frontiers in Neurorobotics*, 7. doi: 10.3389/fnbot.2013.00021
- Nuhu, A. A., Zeeshan, Q., Safaei, B., & Shahzad, M. A. (2023). Machine learning-based techniques for fault diagnosis in the semiconductor manufacturing process: A comparative study. *The Journal of Supercomputing*, 79(2), 2031-2081. doi: 10.1007/s11227-022-04730-x
- Oktaria, A. S., Prakasa, E., & Suhartono, E. (2019). Wood species identification using convolutional neural network (CNN) architectures on macroscopic images. *Journal of Information Technology and Computer Science*, 4(3), 274-283. doi: 10.25126/jitecs.201943155
- Olorunlambe, K. A., Hua, Z., Shepherd, D. E. T., & Dearn, K. D. (2021). Towards a diagnostic tool for diagnosing joint pathologies: Supervised learning of acoustic emission signals. *Sensors*, 21(23), 8091. doi: 10.3390/s21238091
- Papageorgiou, K., Theodosiou, T., Rapti, A., Papageorgiou, E. I., Dimitriou, N., Tzovaras, D., & Margetis, G. (2022). A systematic review on machine learning methods for root cause analysis towards zero-defect manufacturing. *Frontiers in Manufacturing Technology*, 2. doi: 10.3389/fmtec.2022.972712
- Papernot, N. (2018). Deep k-nearest neighbors: Towards confident, interpretable and robust deep learning. *Preprint version*. doi: 10.48550/arxiv.1803.04765
- Rafdi, A., Mawengkang, H., & Efendi, S. (2021). Sentiment analysis using Naïve Bayes algorithm with feature selection particle swarm optimization (PSO) and genetic algorithm. *International Journal of Advances in Data and Information Systems*, 2(2). doi: 10.25008/ijadis.v2i2.1224

- Rizal, R. A., Purba, N. O., Siregar, L. A., Sinaga, K. P., & Azizah, N. (2020). Analysis of tuberculosis (TB) on X-ray images using SURF feature extraction and the k-nearest neighbor (KNN) classification method. *Journal of Applied Information and Communication Technologies*, 5(2). doi: 10.32497/jaict.v5i2.1979
- Ruiz, L., Torres, M., Gómez, A., Díaz, S., González, J. M., & Cavas, F. (2020). Detection and classification of aircraft fixation elements during manufacturing processes using a convolutional neural network. *Applied Sciences*, 10(19). doi: 10.3390/app10196856
- Safavian, S., & Landgrebe, D. A. (1991). A survey of decision tree classifier methodology. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 21(3), 660-674. doi: 10.1109/21.97458
- Singh, S. A., & Desai, K. A. (2023). Automated surface defect detection framework using machine vision and convolutional neural networks. *Journal of Intelligent Manufacturing*, 34(4), 1995-2011. doi: 10.1007/s10845-021-01878-w
- Singh, S. A., Kumar, A. S., & Desai, K. A. (2023). Comparative assessment of common pre-trained CNNs for vision-based surface defect detection of machined components. *Expert Systems with Applications*, 218. doi: 10.1016/j.eswa.2023.119623
- Tran, H., Friendship, R., & Poljak, Z. (2023). Classification of group A rotavirus VP7 and VP4 genotypes using random forest. *Frontiers in Genetics*, 14. doi: 10.3389/fgene.2023.1029185
- Wakayama, R., Murata, R., Kimura, A., Yamashita, T., Yamauchi, Y., & Fujiyoshi, H. (2015). Distributed forests for MapReduce-based machine learning. *2015 3rd IAPR Asian Conference on Pattern Recognition (ACPR)*. doi: 10.1109/acpr.2015.7486509
- Wang, L., Wang, X., & Li, X. (2007). Inference and learning in hybrid probabilistic network. *Frontiers of Computer Science in China*, 1(4), 429-435. doi: 10.1007/s11704-007-0041-0
- Wang, R., & Chen, N. (2020). Defect pattern recognition on wafers using convolutional neural networks. *Quality and Reliability Engineering International*, 36(4), 1245-1257. doi: 10.1002/qre.2627
- Wang, W., Li, T., & Tu, Z. (2019). Multiple fingerprints-based indoor localization via GBDT: Subspace and RSSI. *IEEE Access*, 7, 80519-80529. doi: 10.1109/access.2019.2922995
- Wen, L., Wang, W., & Huo, W. (2020). RegBoost: A gradient boosted multivariate regression algorithm. *International Journal of Crowd Science*, 4(1), 60-72. doi: 10.1108/ijcs-10-2019-0029
- Wermelinger, J. (2023). Opportunities and challenges of supervised machine learning for the classification of motor evoked potentials according to muscles. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 23(1). doi: 10.1186/s12911-023-02276-3



- Xue-jun, S., & Yang, G. (2006). Linear programming approach for the inverse problem of support vector machines. *Proceedings of the 2006 International Conference on Machine Learning and Cybernetics*. doi: 10.1109/icmlc.2006.258544
- Yang, J., Li, S., Wang, Z., Dong, H., Wang, J., & Tang, S. (2020). Using deep learning to detect defects in manufacturing: A comprehensive survey and current challenges. *Materials*, 13(24). doi: 10.3390/ma13245755
- Yoshida, K., Iwasawa, T., Sano, N., Tanaka, M., & Suzuki, T. (2017). Construction of defect detection system for image data using machine learning and image processing. *Total Quality Science*, 3(2), 46-58. doi: 10.17929/tqs.3.46

DEĞER TEMELLİ PERFORMANS ÖLÇÜM YÖNTEMLERİNİN BANKA DEĞERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BIST 50 ENDEKSİNDE BİR ARAŞTIRMA

Sonay AKAR¹

Öz

Bu çalışmada değer odaklı performans ölçüm sistemlerinin banka değeri üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Ekonomik katma değer (EKD), iç performans ve değeri gösterirken, piyasa değeri (PD) ve Piyasa Katma Değer (PKD), dış performans ve değeri göstermektedir. Çalışmanın amacı, Türkiye'deki halka açık bankaların EKD ve PKD'sinin bankaların PD'si üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışma 2010Q1-2023Q4 dönemini ve Borsa İstanbul'a (BIST) kote olmuş BIST 50 Endeksinde yer alan bankaları kapsamaktadır. Yöntem olarak panel veri analizinin kullanıldığı çalışmada ortaya çıkan bulgulara göre; PKD ile PD arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ortaya çıkarken, EKD ile PD arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anlamlı bulunmayan EKD'nin PD üzerinde etkisi negatif yönlü iken, anlamlı bulunan PKD'nin PD üzerindeki etkisi ise pozitif yönlüdür. Bu noktada bankaların PKD yarattığı sürece değerini arttıracığı PKD'nin PD'yi olumlu yönde etkilediğini gösteren bu çalışma ile kanıtlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bankalar, Ekonomik Katma Değer, Panel Veri, Piyasa Değeri, Piyasa Katma Değer.

JEL Kodları: G21, C23, G32

THE IMPACT OF VALUE-BASED PERFORMANCE MEASUREMENT METHODS ON BANK VALUE: A RESEARCH IN THE BIST 50 INDEX

Abstract

This study investigates the impact of value-oriented performance measurement systems on bank value. While Economic value added (EVA) indicates of internal performance and value, Market value (MV) and Market Value Added (MVA) are indicate of external performance and value. The purpose of this study is to determine the impact of EVA and MVA on the MV of banks publicly traded in Turkey. The study done in line with this purpose covers the banks included in the BIST 50 Index listed on Borsa Istanbul (BIST) and the period 2010Q1-2023Q4. According to the findings emerging to the study used panel data analysis as a method; While there is a significant and positive relationship between MVA and MV, there is no significant relationship between EVA and MV. While the effect of the insignificant EVA on MV is negative, the effect of the significant MVA on MV is positive. At this point, it has been proven by this study that MVA positively affects the MV that will increase their value as long as they create MVA of banks.

Keywords: Banks, Economic Value Added, Panel Data, Market Value, Market Value Added.

JEL Codes: G21, C23, G32

¹ Dr., Bağımsız araştırmacı, tsonay61@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7707-3465>

GİRİŞ

19. yüzyıla kadar uzanan ekonomik kâr kavramı günümüzde finans ve ekonominin ilgi odağı haline gelmiştir. Ancak gerçek ekonomik kârın tespit edilebilmesine yönelik arayışlar bazı teorik gelişmelerle birlikte başlamıştır. Sermaye varlıklarını değerlendirme modeli, modern portföy kuramı ve değerlendirme ile ilgili ortaya çıkan diğer teorik gelişmeler işletmelerin finansal performansını ve değerini belirlemeye yönelik hedefler koyulmasını sağlamıştır. 1980 sonrası dışa açık ekonomi anlayışını uygulamaya başlayan Türkiye'nin gelişmiş ekonomilerle rekabet etme süreci de böylelikle başlamış oldu. Rekabet içine giren ekonomiler artık konvansiyonel performans ölçütlerini yeniden gözden geçirmeye başlamışlardı. Çünkü konvansiyonel ölçütlerin belirlediği anlayış işletme paydaşları arasında anlaşmazlıklar ve sorunlar ortaya çıkarmıştır. Bu yüzden değer odaklı performans ölçütleri kullanılmaya ve uygulanmaya başlanmıştır.

EKD, bir firmanın PD'sini doğrudan artık gelire benzer bir şekilde değerlendiren bir değer ve performans ölçütü olarak ortaya çıkmıştır. EKD, muhasebe ve ekonomik kavramları bütünleştiren bir finansal performans ölçüsüdür. Bu kavrama göre, finansal tablolardaki bazı muhasebe kalemleri, firmanın tüm ekonomik değerini gösterecek şekilde düzeltilmekte ve hissedar değeri, ancak kazançların sermaye maliyetini aştığında artmaktadır (Huang ve Wang, 2008, s. 723).

Borsaya kote olan firmalar, sahip oldukları payların PD'sini yükselterek bu sayede pay sahiplerinin de değerini yükseltmeye çalıştıkları aşikârdır. Yönetimin örgüt içinde belirledikleri bu amacın gerçekleştirilememesi halinde başarısız durumlarla karşılaşabilmektedir (Panigrahi, Zainuddin, ve Azizan, 2014).

Finansal sistemde finansal kuruluşlardan olan bankacılık sektörünün yerine getirdiği fon aktarımının etkinliği ve verimliliği finansal serbestleşme bağlamında özgürlükler gibi kavramlarla ilişkilidir. Finansal kuruluşlar faaliyette buldukları alanda ne kadar az kısıtlama olursa maliyetlerini kontrolünü sağlamada o kadar etkin olmaktadır. Bu durumda kaynakların daha verimli tahsis edilebilmesi sağlanabilmektedir (Chortareas, Girardone ve Ventouri, 2013, s. 1224; Pasiouras, Tanna ve Zopounidis, 2019). Bu bağlamda çalışmada bankacılık sektörü konu edinilerek değer temelli performans ölçüm yöntemleri ile PD arasındaki ilişki etki bağlamında araştırılmaktadır. Türkiye örneği ele alınarak yapılan bu çalışmanın kapsadığı dönem itibarıyla güncel olması ve 14 yıllık uzun bir dönemi incelemesi çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. İlk olarak giriş ve literatür araştırmasının yer aldığı çalışmanın ikinci kısmında çalışmanın metodolojisi ve modeli yer almaktadır. Bulguların yer aldığı üçüncü kısımdan sonra, sonuçlar ve değerlendirmeler yapılarak çalışmanın dördüncü kısmı oluşturulmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Pay sahipleri için değer yaratma, yönetimin ve ticari organizasyonların en önemli amaç ve hedeflerinden biri haline gelmiştir. Bu bağlamda yönetim, değer yaratma konusuyla ilgili hangi göstergelerin organizasyonlar için etkili olup olmadığını değerlendirmektedir. Yatırımcıların uygun yatırım fırsatlarını yakalamasına ve yöneticilerin organizasyonlar için değer yaratmasına yardımcı olmak, ekonomik kurumların performansını değerlendirmek için en iyi ölçütü belirlemek gerekmektedir. Bu noktada EKD ile birlikte çeşitli performans değerlendirme ölçütleri geliştirilmiştir (Kootanaee, Kootanaee, Talar, ve Babu, 2012, s. 28).

Ekonomik Katma Değer (EKD)

EKD sahip olduğu özellikleri ve üstünlükleri sayesinde sıklıkla kullanılan değer odaklı bir ölçüm yöntemidir. EKD'den başka nakit akışlarına dayandırılan diğer değer odaklı ölçüm yöntemleri ise EKD'ye kıyasla daha karmaşık ve daha subjektif verilere dayanmaktadır. Bu yüzden EKD diğer yöntemlere göre hesaplanması daha kolay olduğu için yaygın olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla EKD'yi en başarılı finansal performans ölçüm aracı olarak tanımlamak doğru olacaktır. Bu performans ölçüsü etkin ve uygun bir şekilde kullanıldığında performansı iyileştirmeyi ve hissedarlara daha fazla getiri sağlamayı vaat eden önemli ve güçlü bir işletme aracını temsil etmektedir. EKD, aynı zamanda yönetimin karar verme süreçlerinde entegre bir finansal yönetim sisteminin temel parçası olabilmektedir. Bu yüzden EKD'nin benimsendiği organizasyonlarda doğrudan olmasa da dolaylı olarak yönetimde değişiklikler meydana getirerek, örgütün değerinin artırılmasını sağlayan tekniğe dönüşebilmektedir (Alam ve Nizamuddin, 2012, s. 63; Morard ve Balu, 2009, s. 1-3).

Organizasyonların temel hedefi maksimum kârdır. Hedeflenen konvansiyonel kârın ölçümü ile ekonomik kârın ölçümü arasında farklılıklar söz konusudur. İki kâr anlayışı arasındaki en önemli farklılık konvansiyonel kârın örgütün faaliyetlerini yerine getirmek için kullandıkları sermayenin tüm maliyetlerini dikkate almamasıdır. Ekonomik kârın yeni bir çeşidi olan EKD ile ekonomik kâr arasındaki farklılık ise EKD'nin kullanılan sermaye maliyetinin işletme kârlılığını ölçmede bir hata ortaya çıkarırsa bu hatayı ortadan kaldırmak için bazı düzeltmeler yapmayı öngörmesidir (Morard ve Balu, 2009, s. 1-3). EKD'nin formüle edildiği denklem aşağıda gösterilmiştir:

$$EKD = Vergiden Sonraki Net Faaliyet Kârı (VSNFK) - (Yatırılan Sermaye * Ağırlıklı ortalama Sermaye Maliyeti - AOSM) \quad (1)$$

EKD'nin yoğun bir şekilde kullanımının nedenleri arasında defter değerlerinin yerine piyasa değerlerinin kullanılması, EKD'nin türetilmesinde kullanılan düzeltmelerin niteliği ve sayısı olarak sıralanabilir. Özetle EKD'nin hisse sahiplerinin değerini önemli düzeyde arttıracak stratejik eylem ve düzenlemeleri oluşturabileceğinin anlaşılması ile kullanımı gün geçtikçe artmaya devam etmektedir.

Piyasa Katma Değer (PKD)

PKD'nin pay sahiplerinin değerini önemli miktarda arttıracak stratejik eylem ve düzenlemeleri oluşturabileceğinin anlaşılmasıyla sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. PKD bir işletmenin Defter Değeri (DD) üzerindeki PD'nin fazlalılığını ölçmekte ve EKD'nin bir uzantısı olarak kabul edilmektedir. (Mahoney, 2011, s. 43-44).

DD işletmenin varlık toplamından yabancı kaynakların toplamının çıkarılmasıyla elde edilmektedir (Haykır Hobikoğlu, 2011, s. 92-93). PD işletmenin hissenin dönem sonu kapanış fiyatı ile hisse sayısının çarpımıyla elde edilmektedir (Kartal, 2019, s. 69; Dörtbölük, 2019, s. 48). PKD'nin hesaplanma şekli denklem 2'de gösterilmiştir.

$$PKD = PD - DD \quad (2)$$

PKD'nin hesaplanmasında kullanılan PD işletmenin borcunun ve öz sermayesinin PD'sini, DD ise işletmeye yatırılan sermayeyi göstermektedir. PKD'nin pozitif çıkması işletmenin PKD yarattığını göstermektedir. Başka bir deyişle PKD, kuruluşa yönelik tüm sermaye unsurlarının, mevcut PD'den işletmeye yatırılan sermaye tutarının çıkarılmasıyla bulunmaktadır. Bu aynı zamanda gelecekteki tüm piyasa getirilerinin net bugünkü değeri anlamına da gelmektedir.

PKD ölçüsü bir işletmenin toplam PD'si, öz sermayesinin PD'si ile borçlarının PD'sinin toplamından oluşmaktadır. Stewart (1991), PKD'yi sermayenin PD'sinin, sermayenin DD'sini aşan kısmı olarak ifade etmektedir. Bir başka anlatımla PKD bir örgütün cari PD'si ile yatırımcılarının örgüte sunduğu sermaye arasındaki farktır. İşletmenin değerinin hesaplanması için öz sermaye kısmının hesaplanması cari piyasa fiyatları üzerinden yapılması gerekmektedir. PKD pozitifse hissedarlar için zenginlik yaratımı sözkonusudur. Buna karşın PKD negatifse örgüt değer kaybı yaşamış demektir. Kurumsal performansın kümülatif bir ölçüsü olan PKD bir firmanın geçmişte ve öngördüğü bütün sermaye projelerinin net bugünkü değerinin belli bir süreden sonra borsa değerlendirmelerini de temsil etmektedir. Ancak PKD'nin zayıf tarafı EKD gibi defter değerinin hesaplanmasında bir çok düzeltme yapılması piyasa ile birlikte hareket ettiği için piyasadaki oynaklıklardan kolaylıkla etkilenmektedir (Artikis, 2008, s. 6).

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışmanın literatür incelemesinin yapıldığı bu kısım, elde edilen bulguların benzer çalışma sonuçları ile mukayese edilmesini ve değerlendirmelerin yapıp yorumlandırılmasına imkân sağlayacaktır.

Stewart (1991) ABD’de yer alan 613 firma üzerinde yaptığı çalışmada, işletmelerin PD’lerini kullanmıştır. Çalışmada EKD ve PKD ölçüm teknikleri kullanılarak EKD ve PKD arasında mükemmel düzeyde sayılabilecek bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. EKD’nin PKD’deki değişim, açıklama gücü olan R^2 değerini %96 düzeyinde tespit etmiştir. ABD’de yer alan en büyük üretim ve hizmet işletmelerini kapsayan çalışmada 1987-1988 ve 1984-1985 dönemleri olmak üzere iki ayrı veri seti oluşturulmuştur. Çalışma sonuçları EKD ve PKD arasında güçlü ilişkilerin olduğunu ortaya koymuştur. Ek olarak negatif çıkan EKD ile negatif PKD arasındaki ilişkilerin güçlü olmadığı yönünde bir sonuç çalışmadan elde ettiği diğer bulgulardandır. Çalışma bu durumun nedenini; tasfiye, geri alma, yeniden sermayelendirme veya devralma potansiyelinin şirketin PD üzerinde bir taban oluşturmasına bağlamaktadır.

Harris, Lang ve Möller (1994) hem Almanya hem de ABD için PD’leri, hisse senedi getirileri ve değer ölçütleri arasındaki ilişkiyi panel regresyon analizi kullanarak araştırmışlardır. Panel regresyon analizi sonucunda elde ettikleri bulgular; EKD’nin hem PD’lerini hem de PD’deki değişiklikleri açıklama konusunda üstün olduğunu göstermektedir. Yaptıkları çalışmada EKD ve PD’leri arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

O’ Byrne (1996) EKD ile PD arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, EKD ve vergiden sonraki net faaliyet kârının, net gelir veya hisse başına kazanç gibi diğer kazanç ölçütlerinden farklı olarak sistematik olarak PD’leriyle bağlantılı olduğunu tespit etmiş ve EKD’nin şirket değerlerini açıklamada kazançlardan daha iyi performans gösterdiği sonucuna varmıştır.

Uyemura, Charles ve Pettit (1996) yaptıkları çalışmada, Amerika’da yer alan 100 bankanın PD’leri ile EKD arasındaki ilişkiyi regresyon yöntemi ile incelemişlerdir. Yaptıkları regresyon analizinden elde ettikleri bulgulara göre, EKD ile PKD arasında korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır.

Lehn ve Makhija (1997) yaptıkları çalışmada, EKD, PKD, Özkaynak Kârlılığı, Varlık Kârlılığı, Satışların Kârlılığı ölçütleri ile PD’leriyle ilgili olan Pay Senedi Kazançları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada 1985-1994 yılları arasında, 452 ABD şirketinin verilerini kullanmışlardır. Çalışma sonuçları geleneksel önlemler gibi EKD ve PKD’nin etkili bir değer ölçütü olduğunu göstermiştir. EKD ve PKD’nin PD’leri ve pay kazançları ile arasında yüksek bir ilişki tespit etmişlerdir.

Biddle, Bowen ve Wallace (1999) yaptıkları çalışmada, 1984-1993 dönemini ve 6.174 firmayı konu etmişlerdir. Firmaların yıllık verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada EKD'ye kıyasla net gelirin kâra göre firma değerinin yaklaşık %13'ünü açıkladığını bulmuşlardır. O'Byrne'nin (1996) çalışmasını tekrarlayan ve genişleten Biddle vd. (1999) EKD'nin diğer yöntemler kıyasla bir üstünlüğünü bulamamışlardır. Panel regresyon analizini kullandıkları çalışmada değişkenler arasında anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir. Bu durum sermaye ücreti ve bazı muhasebe düzeltmelerinin önemli olduğunu ancak ekonomik açıdan çok fazla bir fark ortaya koymadığı sonucuna bağlanmıştır.

Erdoğan, Berk ve Katırcıoğlu (2000) tarafından yapılan çalışma, İMKB'de yer alan 123 firmanın 1994-1998 dönemini incelemektedir. Bu firmaların ekonomik kârının hesaplanmasında EKD, PKD ve Hissedar Katma Değer ölçütleri kullanmışlardır. Çalışmadan elde ettikleri sonuçlara göre işletmelerin EKD'lerinin hemen hemen hepsinin negatif olduğunu bulmuşlardır. Dolayısıyla işletmeler ekonomik açıdan bir kâra sahip olmadıkları için katma değer yaratmadıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuç PD'si yüksek olan işletmelerin aynı zamanda katma değerinin de yüksek olacağı düşüncesinin doğru olmadığını kanıtlar niteliktedir.

İsa ve Lo (2001) yaptıkları çalışmada, EKD'nin PKD üzerindeki iki farklı EKD örneklemini kullanmışlardır. Çalışma 1992-1996 arasındaki dönemi Kuala Lumpur Menkul Kıymetler Borsası'na kote toplam 100 finansal olmayan şirketi kapsamaktadır. Bağımlı değişkenin PD olduğu çalışmada panel regresyon analizini kullanmışlardır. Yaptıkları çalışmada Pozitif EKD ile PD arasında güçlü pozitif bir ilişkiler, negatif EKD ile PD arasında negatif ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Peixoto (2002) Lizbon borsasına kote olan Portekiz kamu işletmeleri arasında yapılan ankete dayalı olarak, çeşitli performans ölçütlerinin farkındalığı ve kullanımı üzerine bir araştırma yapmıştır. Çalışma 1995-1998 arası dönemi ve halka açık 39 Portekiz şirketini kapsamaktadır. Çalışmada kullandıkları panel veri analizi sonuçlarına göre; yöneticilerin performans ölçümlerini net gelire dayalı olarak seçtikleri belirlenmiş bu bağlamda performans ölçütleri Faaliyet Geliri, Net Gelir ve EKD'yi kapsamaktadır. Çalışma EKD'nin geleneksel ölçütlerden daha fazla açıklayıcılığa sahip olmadığını saptamıştır. Ancak EKD'nin işletmenin hisse senedi piyasası değerini açıklamada geleneksel performans ölçütlerinden daha kapsamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Ek olarak EKD ile PKD arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Şamiloğlu (2005) yaptığı çalışmada, 1996-2002 yıllarını kapsayan dönemde halka açık üretim işletmelerin hisse getirileri ile beta, PKD, toplam sermaye, PD/DD ile arasındaki ilişkiyi basit çoklu regresyon yöntemi ile araştırmıştır. Regresyon analiz sonuçlarına göre; PKD'nin yüksek olduğu düşük ve

yüksek betaya sahip olan işletmelerin kârlılıkları da yüksek bulunurken, PKD'si ve betası küçük olan işletmelerin kârlılıklarını da düşük düzeyde belirlenmiştir.

Önal, Kandır ve Karadeniz (2006) yaptığı çalışmada, 1995-2000 yıllarını kapsayan dönemde İMKB'ye kote olmuş 5 adet turizm işletmesinin EKD ile PKD, öz sermaye, satış, aktif, toplam sermaye kârlılığı ve vergiden sonraki getiri miktarları ile arasındaki ilişkiyi korelasyon analizi ile incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre; bu göstergelerin PD üzerinde önemli sayılabilecek bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Ramana (2005) EKD ile PKD arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Hindistan'daki işletmeleri kapsayan bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın temel amacı EKD ve PKD arasındaki ilişki olsa da, PKD ile Vergi Sonrası Net Faaliyet Kârı, vergi Sonrası Kâr, İşletme Nakit Akışı, Faiz ve Vergi Öncesi Kâr arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Çalışmada regresyon ve korelasyon analizini kullanmıştır. EKD ölçütünün PKD ile ilişkisinde geleneksel performans ölçütlerinden daha üstün bir araç olduğuna dair kanıt tespit edememiştir.

Demirgüneş, Öztürk, Şamiloğlu, Ban ve Güzel (2009) yaptıkları çalışmada, EKD'nin bilgi verme içeriği ve işletmenin değeri üzerindeki etkilerini ampirik analizle bulmaya çalışmışlardır. Basit ve çoklu regresyon analizini kullandıkları çalışma İMKB'ye kote olmuş firmaları ve 2006-2007 yıllarını kapsamaktadır. Analiz sonuçlarına göre; EKD'nin işletme değerindeki değişiminin açıklanmasında konvansiyonel ölçütlere kıyasla daha yüksek açıklayıcılığı sahip olduğunu saptamışlardır. EKD'nin firma değerini pozitif yönde etkilemiştir. Bu yüzden çalışmanın yazarları EKD'nin yükseltilmesine yönelik politikaların arttırılması firma değerini de artmasını sağlayacağı kanısına varmışlardır.

Sharma ve Kumar (2010) EKD'nin Hindistan piyasasında bir performans ölçütü olarak kullanılıp kullanılmayacağı sorusuna cevap bulabilmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışma 2000-2008 dönemini 97 adet işletmeyi kapsamaktadır. Çalışmanın yazarları EKD, vergiden sonraki net faaliyet kârı, yatırılan sermayenin kârlılığı, faaliyetlerden sağlanan nakit akışlarının PKD üzerindeki etkisini incelemiştir. Panel veri analizini kullandıkları çalışmada; EKD ile vergiden sonraki net faaliyet kârı, yatırılan sermayenin kârlılığı, faaliyetlerden sağlanan nakit akışları, PKD arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Çalışmadan elde ettikleri bir başka sonuç ise nakit akışlarının PKD'yi EKD'den daha iyi açıklamış olmasıdır. Çalışma sonucunda benimsenen görüş Hindistan borsasına kayıtlı imalat sanayi firmalarının değerlendirme ve yatırım stratejisi oluşturmada EKD'nin geleneksel ölçütlerle birlikte kullanılması gerektiği yönünde olmuştur.

Bhasin ve Shaikh (2013) tarafından yürütülen çalışma, EKD'nin işletmelerin PD'sini açıklamada geleneksel performans ölçüm yöntemleriyle karşılaştırarak bir analiz yapmışlardır. Bu bağlamda çalışmada Hindistan'daki işletmelerin değer yaratımına yönelik kullandıkları politikaları incelemiştir. Trend analizi

ve regresyon analizini kullandıkları çalışmada; EKD'nin, PKD'yle ilişkisinde konvansiyonel performans ölçütlerine göre daha yüksek ilişkiye sahip olduğuna yönelik bir bulgu saptayamamışlardır.

Muraleetharan ve Kosalathave (2014) yaptıkları çalışmanın temel amacı; Sri Lanka'da seçilen özel bankalarda EKD'nin PD üzerindeki etkisini bulmaktır. Bu amaca ulaşmak için önceki araştırma çalışmaları ile tutarlı olan özgün yöntemler kullanmışlardır. Söz konusu bankaların 2006-2012 dönemini inceledikleri çalışmada korelasyon ve regresyon analizini kullanmışlardır. Analiz sonucunda EKD ile PD arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Abu Wadi ve Saqf al-Hait (2016) yaptıkları çalışmada, 2000-2013 dönemini ve Ürdün ticari bankalarını konu edinmişlerdir. Çalışmada bankaların özkaynak kârlılığını ve EKD'nin PD üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Panel regresyon analizi ve anova analizini kullandıkları çalışmanın sonuçları; Özkaynak Kârlılığı ile PKD arasında ve EKD ile PD arasında anlamlı ilişkilere sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Boztosun (2017) yaptığı çalışmada, 2005-2016 döneminde bankaların hisse senedinin borsa performansını açıklamak için EKD ile öz sermaye kârlılığı arasındaki ilişkiyi panel veri analiz yöntemi ile incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 2005 yılından itibaren faaliyette bulunan borsada işlem gören ve bu döneme ait finansal tabloları ve hisse verileri bulunan 8 mevduat bankası oluşturmuştur. Analiz sonucuna göre, değere dayalı EKD göstergesinin bankaların hisse senedi piyasa performansının açıklamada geleneksel performans değerlendirme yöntemi olan özsermaye kârlılığına göre daha başarılı olduğunu belirlemiştir.

Prabowo (2017) yaptığı çalışmada, 2010-2014 döneminde Endonezya Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören konvansiyonel bankaların EKD ve PKD değerlerinin PD ile ilişkili olan Pay Senedi Kazançları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. 29 şirketin konu edindiği çalışmada panel veri analizi yöntemini kullanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; EKD'nin ve PKD'nin bankaların pay senedi kazançları üzerinde anlamlı bir etki yarattığını belirlemiştir.

Al-Awawdeh ve Al-Sakini (2018) Ürdün'de yer alan ticari bankaları baz alarak hazırladıkları çalışmada EKD, PKD ve geleneksel muhasebe ölçütlerinin hissedar değeri üzerindeki etkisini incelemiştir. Regresyon analiz yöntemini kullanarak yaptıkları çalışmada anlamlı ve pozitif yönde sonuçlar elde etmişlerdir.

Akgün ve Günay (2020) yaptıkları çalışmada, EKD ile borsa performans ölçütleri olan Fiyat Kazanç Oranı, Fiyat Nakit Akış Oranı, Hisse Başına Kâr, PD/DD, Pd/Net Satışlar, Temettü Verimi, Tobin's Q Oranı, PD/Net Satış Büyüme% ile arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. BIST finans sektöründe bulundan 122 Türk finans işletmesinin 2008-2017 dönem aralığını incelemiştir. Panel regresyon analizini kullandıkları çalışmada EKD'nin Hisse Başına Kâr ile Tobin's Q ile arasındaki ilişkide anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir. Ayrıca kredi krizi dönemlerinde EKD Hisse Başına Kâr ile PD/DD'ye olumlu yönde etkilerken, TobinQ'yu ise olumsuz yönde etkilemektedir.

Calayoğlu (2020), BIST Bilişim Endeksinde yer alan 13 adet firmanın 2008-2017 yılları arasındaki dönemini incelediği çalışmada, EKD ile geleneksel performans ölçüm yöntemleri ile arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Panel regresyon analizi kullanarak yaptığı analizin sonuçlarına göre; EKD ile geleneksel performans ölçütleri olan Aktif Kârlılık, Özsermaye Kârlılığı, Hisse Başına Kâr, Fiyat Kazanç Oranı, PD/DD ve Satışların Getirisi Oranı ile arasında anlamlı ilişkiler belirlemiştir.

Figankaplan (2021) yaptığı çalışmada, bankaların finansal performansı ile EKD'leri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. BIST'e kayıtlı 13 bankayı konu ettiği çalışmasında 2007-2019 dönemini incelemiştir. Muhasebe odaklı göstergeler olan Aktiflerin Kârlılığı, Özkaynak Kârlılığı, Net Faiz Marjı, Sermaye Yeterliliği Oranı, Hisse Bazlı Göstergeler Olan Fiyat/Kazanç Oranı, Piyasa Değeri/Defter Değeri Oranı, Hisse Başına Kâr Oranı ve Getiri Oranı ile EKD'nin karşılaştırılması için bir analiz yapmıştır. EKD'nin bankaların PD'lerindeki değişimi açıklama gücünü muhasebe ve hisse bazlı performans göstergeleriyle birlikte incelemiştir. Çalışmada yöntem olarak Granger nedensellik testinin ve panel veri analizini kullanmıştır. Granger nedensellik testinin sonuçları EKD'nin hem muhasebe bazlı hem de hisse bazlı performans göstergeleri ile arasında nedensellikler olduğunu göstermektedir. Panel veri analizinden elde ettiği bulgular EKD'nin PD'yi açıklama gücünün anlamlı olduğunu ve diğer performans göstergelerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Günay ve Timur (2021) yaptıkları çalışmada, 2009-2018 döneminde BIST'de yer alan 33 holding şirketinin EKD ile ilişkili firma ölçütlerine dayalı bir model geliştirmeyi amaçlamıştır. Çalışmada kullanılan panel veri analiz yöntemi ile EKD ile alakalı performans kıstasları araştırmışlardır. Çalışmada standart EKD değerleri bağımlı değişken, Firma Değeri/Net Satışlar, Fiyat/Kazanç, Fiyat/Nakit Akış, PD/DD, Temettü Verimi, Tobin Q oranı, Hisse Başına Kâr, PD/Net Satış Büyüme ölçütleri bağımsız değişken olarak kabul etmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre EKD'nin firma değerini açıklamada kısıtlı kaldığı ve firma değerini açıklamada en iyi ölçütün EKD olduğu görüşü bu çalışmanın örnekleme özelinde geçerli olmadığını tespit etmişlerdir.

Yılmaz ve Tazegül (2021) yaptıkları çalışmada, BIST'e kote olmuş İmalat Sanayi firmalarının hisse senedi getirileri ile finansal performans göstergeleri ile arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Performans ölçüsü olarak Aktif Kârlılık, Özsermaye Karlılığı, Faaliyet Kar Marjı, EKD, Arındırılmış EKD, hisse senetlerindeki değişimi ölçme aracı olarak Hisse Senedi Getirisini çalışmada kullanmışlardır. Firmaların 2010-2020 dönemini ele aldıkları çalışmada panel regresyon analizini kullanmışlardır. Analiz sonucu elde ettikleri bulgular finansal performans ölçütleri ile hisse senedi getirisi arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Irmak ve Şahin (2024) yaptıkları çalışmada, firma değerlemesinde kullanılan yöntemlerin sektörel olarak değişeceği öngörüsüyle hisse senedi fiyatının saptanmasında EKD, PKD, Özsermayeye Serbest Nakit Akımları ve Firma Serbest Nakit Akımlarının hangisinin tahmin etme gücünün olduğunu araştırmayı hedeflemişlerdir. Bu hedefle BIST'de yer alan finansal olmayan 19 sektörde faaliyette bulunan ve aktif büyüklüğü yüksek olan 17 şirketin 2018-2022 yılları arasındaki dönemini incelemişlerdir. Araştırmada yaptıkları hesaplamalar sonucunda her bir ölçütün hisse senedi fiyatını açıklama gücüne dair farklı sonuçlar elde etmişlerdir. Bütün sektörlerde tek bir değerlendirme ölçütünün daha iyi olduğuna dair bir kanıt saptayamamışlardır. Buna karşın PKD ve Firmaya Serbest Nakit Akımları ölçütlerinin daha fazla sayıda sektörde etkin olduğunu belirlemişlerdir.

EKONOMETRİK YÖNTEM

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmada EKD ve PKD'nin, PD üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla bir model oluşturulmuştur. BIST 50 Endeksinde yer alan bankaların EKD, PKD ve PD'leri baz alınarak oluşturulan model denklem 3'te gösterilmiştir:

$$PD_{it} = \beta_0 + \beta_1 EKD + \beta_2 PKD + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Oluşturulan denklem 3'te i banka sayısını, t ise zaman periyodunu temsil etmektedir. $i=1, \dots, N$ yatay kesit boyutunu, $t=1, \dots, T$ zaman boyutunu göstermektedir. Modelde hata teriminin varyansı normal dağılmakta, yatay kesit birimler arasında ise korelasyonsuz ve hatalar eşit varyanslıdır (Johnston ve Dinardo, 1997, s. 390).

Çalışmada oluşturulan model doğrultusunda bağımsız değişken olarak EKD ve PKD kullanılırken, bağımlı değişken olarak ise bankaların PD'si kullanılmıştır.



Araştırma modeli dikkate alınarak kurulan hipotezler aşağıda gösterildiği şekilde oluşturulmuştur:

H₀ = EKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H₁ = EKD%1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₀₂ = PKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H₁₂ = PKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Araştırmanın Çalışma Grubu, Veri Seti ve Veri Toplama Aracı

Araştırmaya BIST 50 Endeksinde bulunan bankaların 2010Q1-2023Q4 yıllarını kapsayan dönemi konu edinilmiştir. Çalışma belirtilen dönem aralığındaki üçer aylık periyotları kapsayan veriler kullanılarak yapılmıştır. Belirlenen periyotta BIST 50 Endeksinde yer alan ve veri erişimine izin verdiği ölçüde kullanılan finansal kuruluşlar, kuruluşlara ait BIST kodu ve bu kuruluşların BIST'deki ilk işlem tarihleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Çalışma kapsamına alınan finansal kuruluşlar

Şirket Ünvanı	BIST Kodu	Borsadaki İlk İşlem Tarihi
Akbank T.A.Ş	AKBNK	26.07.1990
Türkiye Garanti Bankası A.Ş.	GARAN	06.06.1990
Türkiye Halk Bankası A.Ş.	HALKB	10.05.2007
Türkiye İş Bankası A.Ş.	ISCTR	03.04.1989
Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.	YKBNK	08.01.1988

Kaynak: Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)

Araştırmanın veri setinde EKD'nin hesaplanmasında kullanılan banka hisse değerlerine ilişkin tarihsel veriler Investing Pro üzerinden, hesaplamada kullanılan diğer kalemlere ait veriler ise Fintables ve Finnet Mali Analiz programı kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen bu kalemler Faaliyet Kâr/Zarar, Diğer Faaliyetlerden Elde Edilen Gelir Ve Kârlar, Vergiler, Faiz Ödemeleri, Özsermaye, Aktifler, Pasifler, Borçlar, Kısa Vadeli Yükümlülükler, Uzun Vadeli Yükümlülükler, Toplam Sermaye, Kısa Vadeli Finansal Borçlar, Uzun Vadeli Finansal Borçlar, Kısa Vadeli Ticari Kredi Faiz Oranı, Uzun Vadeli Ticari Kredi Faiz Oranı, Hisse Sayısı ve Hisse Kapanış Fiyatından meydana gelmektedir. Bu noktada araştırmada kullanılan değişkenler ve değişkenlerin hesaplanmasında kullanılan formüller Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Çalışmada kullanılan değişkenler ve değişkenlere ilişkin hesaplama araçları

Değişken Türü	Değişken	Formül
Bağımlı Değişken	Piyasa Değeri	(Hisse Sayısı*Hisse Dönem Sonu Kapanış Fiyatı)
Bağımsız Değişkenler	Ekonomik Katma Değer (EKD)	(Vergi Sonrası Net Faaliyet Kârı (VSNFK)- Yatırılan Sermaye*Ağırlıklı Ortalama Özsermaye Maliyeti (AOÖSM))
	Piyasa Katma Değer (PKD)	(PD-DD)

Kaynak: Yazar tarafından hazırlanmıştır.

EKD'nin hesaplanma aşamalarından biri VSNFK'dır. VSNFK'nın hesaplanmasında net faaliyet kârı, diğer faaliyetlerden elde edilen gelir ve kârlar, vergiler ve faiz giderleri kullanılmıştır. VSNFK'nın hesaplanmasında 5 adet muhasebe düzeltmesi yapılarak düzeltilmiş vergiden sonraki net faaliyet kârı hesaplanmıştır. Bu düzeltmeler şüpheli alacak karşılığındaki artış, araştırma geliştirme giderlerindeki artış, diğer faaliyetlerden elde edilen kârlar, vergiler ve amortismanlardan oluşmaktadır.

İkinci aşamada, bankaların yatırılan sermayenin hesaplanmasına yönelik faaliyet yaklaşımı kullanılmıştır. Yatırılan sermaye; net işletme sermayesi ile duran varlıkların toplanmasıyla hesaplanırken net işletme sermayesi ise dönen varlıklarla kısa vadeli yabancı kaynaklar arasında fark alınmak suretiyle hesaplanmaktadır (Demirgüneş, 2009, s. 58).

EKD'nin hesaplanmasında üçüncü aşama olan AOÖSM'nin hesaplanması oldukça uzundur. AOÖSM, özsermaye maliyetinin hesaplanmasıyla elde edilmektedir. Özsermaye maliyetinin hesaplanmasında Finansal Varlıkları Fiyatlandırma Modeli (FVFM) kullanılmıştır. FVFM'de risksiz faiz oranı, beta ve piyasanın beklenen getirisi kullanılmaktadır. Buradaki risksiz faiz oranı olarak devlet iç borçlanma senetlerinin (DİBS) yıllık ortalama kümülatif bileşik faiz oranları kullanılmıştır. TL cinsi kuponsuz ve sabit faizli devlet iç borçlanma senetlerinin 2010-2023 dönemine ait ihale verileri kullanılmıştır. Piyasanın beklenen getirisi bankaların dahil olduğu (BIST 50) Endeks verileri dikkate alınarak yıllık ortalama getirileri hesaplanmıştır. Özsermaye maliyetinin hesaplanmasında aşağıda yer alan denklem kullanılmıştır:

$$K_{\bar{o}} = R_f + \beta(R_m - R_f) \quad (4)$$

Özsermaye maliyetinin hesaplanmasında kullanılan denklem 4'deki $K_{\bar{o}}$ özsermaye maliyetini, R_f risksiz getiri oranını, β hisselerin sistematik riskini, R_m piyasanın beklenen getirisini, $R_m - R_f$ piyasa risk

primini temsil etmektedir. Öz sermaye maliyetinin hesaplanmasında yer alan bu bileşenlerin risksiz faiz oranı, işletmelerin hisse senetlerinin sistematik riski ve piyasanın risk priminin hesaplanması zorunludur. Bu bileşenlerin hesaplanması şu şekilde gerçekleştirilmiştir. Hisselerin beta katsayısı sistematik riski göstermektedir. Hisselerin beta katsayısı hesaplanmasında bankaların hisselerinin aylık kapanış fiyatları ve piyasanın (XUSINAİ) aylık değerleri kullanılarak aylık getiriler hesaplanmıştır. Elde edilen aylık getiriler üzerinden hisselerin kovaryansı ve dahil oldukları piyasanın (BIST50) kovaryansı hesaplanmıştır. Ardından piyasanın varyans değerleri hesaplanmıştır (Damodaran, 2007, s.24).

$$\beta_t = \frac{cov(r_{it}; r_{m(t)})}{var(r_{m(t)})} \quad (5)$$

Beta katsayısının hesaplanmasının gösterildiği denklem 5'te kullanılan r_i hisse getirisini, r_m piyasa getirisini, cov kovaryansı, var varyansı göstermektedir.

Piyasanın beklenen getirisi olarak ilgili yıllardaki BIST 50 Endeksinin ortalama getirisi kullanılmıştır. Getirilerin hesaplanmasında $(P_t/P_{t-1})-1$ formülü kullanılmıştır. Hesaplamalar Microsoft Excel 2019 paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Piyasanın beklenen getirisi ile risksiz faiz oranı arasındaki fark piyasa risk primini oluşturmaktadır.

Piyasa katma değer hesaplanırken PD ve DD dikkate alınmıştır. Bankaların PD'sinin hesaplanmasında ise hisse fiyatının dönem sonu kapanış fiyatı ve dönem sonu hisse senedi sayısı dikkate alınmıştır.

Verilerin Analizi

Bir ekonometrik analizin amacı modeldeki parametreleri tahmin etmek ve bu parametrelerle ilgili hipotezleri test etmektir. Parametrelerin değerleri ve işaretleri bir ekonomi teorisinin geçerliliğini ve belirli politikaların etkilerini belirlemektedir (Wooldridge, 2010, s. 1). Parametrelerin aldığı değerlerin türüne göre kullanılan model de değişiklik göstermektedir. Yatay kesit veriler, zaman serisi verileri ve karma ya da havuzlanmış veriler parametrelerin değerlerinin türlerine göre bu şekilde sıralanmaktadır. Panel veri modelleri, yatay kesit verileri ve zaman serisi verilerine göre daha karmaşık modeller oluşturulmasına ve analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Teknik olarak verimliliğin ölçülmesinde panel verilerle daha iyi çalışılmakta ve modelleme yapılmaktadır (Blundell, 1988; Klevmarken, 1989). Panel veriler zaman serisi verileri ve yatay kesit verilerine göre bireysel etkileri dikkate almaktadır. Bireysel etkilerin yol açtığı farklılıkları ölçerek, yanlış sonuçlar elde edilme riskini ortadan kaldırma imkânı sağlamaktadır. Panel veriler bu sayede, durum ve zamanla değişmeyen değişkenleri kontrol edebilmektedir. Panel veriler daha fazla

bilgilendirici ve serbestlik derecesine sahiptir. Doğrusallığın zaman serisi ve yatay kesit verilere göre daha az olması verimlilik sağlanmasına imkân vermektedir. Zaman serisi verileri ile yapılan çalışmalarda çoklu bağlantı problemleri ile karşı karşıya kalılabilmektedir (Baltagi, 2005, s. 5-7).

$$Y_{it} = \beta_{1it}X_{1it} + \beta_{2it}X_{2it} + \dots + \beta_{Kit}X_{Kit} + \varepsilon_{it} \quad (6)$$

Denklem 6’da gösterilen *i* indisi yatay kesitleri, *t* indisi zamanı, ε_{it} hata terimini temsil etmektedir. Y_{it} *i*’nci birimin *t* zamandaki bağımlı değişkenin değerini, X_{Kit} *i*’nci birimin *t* zamandaki *K*’nıncı bağımsız değişken değerini, β_{Kit} *i* ve *t*’ncü birim ve zamandaki *K*’nıncı bağımsız değişkenin öngörülen katsayı değerini ifade etmektedir (Baltagi, 2001, s. 12).

Çalışmada Stata 17 ve Eviews 12 paket programlarından yararlanılmış ve elde edilen veriler panel veri analizi kullanılarak test edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmada değişkenleri birbiriyle ölçülebilir hale getirebilmek ve aşırı uç değerlerden kaçınabilmek amacıyla kullanılan verilerle ilgili yapılan düzeltmeyle ilgili bilgi vermek gerekirse; bankaların EKD değerlerine ilişkin negatif değerler mevcuttur. Negatif değerlerin logaritması alınmadığı için EKD değişkeninde ölçeklendirme işlemi yapılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma grubunda yer alan bankaların PD’nin bağımlı değişken, EKD ve PKD’nin bağımsız değişken olduğu modelde her bir değişkene ait 280 adet gözlem bulunmaktadır. Modeli özet istatistiklerin yer aldığı Tablo 3’e göre PD, EKD ve PKD ortalama değerleri incelendiğinde PD değişkeninin ortalama değerinin pozitif olduğu görülmektedir. En yüksek ortalama değerin PD’ye ait olduğu görülmektedir. Standart sapması en düşük olan değişken PD iken standart sapması en yüksek olan değişken ise EKD’dir. Oynaklığı en yüksek değişkenin EKD olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: BIST 50 endeksinde yer alan finansal kuruluşlar için özet istatistikleri

	PD	EKD	PKD
Ortalama	1.95E+10	-2.644443	-2.82E+10
Medyan	2.04E+10	-0.360485	-7.16E+09
Maksimum	4.68E+10	87.67219	2.92E+10
Minimum	105000.0	-407.0164	-3.03E+11
Standart Sapma	1.28E+10	32.07124	5.68E+10
Jarque-Bera	12.97799*	117854.7*	489.5081*
Gözlem Sayısı	280	280	280

Not: *%1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Yatay kesit bağımlılığını araştırılmasında literatürde genellikle Breusch Pagan (1980) LM testi ve Pesaran (2004) CD testi kullanılmaktadır. Bu testlerden Breusch Pagan LM testi zamanın kesit birimlerden ($T > N$) büyük olduğunda kullanılmakta iken Pesaran CD testi hem zaman ve yatay kesit birimlerin büyük olduğunda ($T > N$), hem de yatay kesit birimlerin zamandan büyük olduğunda ($N > T$) kullanılmasında bir sakınca görülmemektedir. Kesitlerin bağımlılığının araştırılmasında kullanılan bu testler ortalaması sıfır ancak bireysel ortalama sıfırdan farklı olduğunda sapmalı olabilmektedir. Pesaran, Ullah ve Yamagata. (2008), ortaya çıkan bu sapmayı yaptığı bir düzeltmeyle gidermiştir. Bu düzeltme test istatistiğine varyansı ve ortalamasının ilave edilmesinden oluşmaktadır. Yapılan bu düzeltme nedeniyle sapması düzeltilmiş LM testi olarak ifade edilen bu testin ilk hali denklem 7’de ve dönüşümünün yer aldığı ikinci ve son hali denklem 8 ve denklem 9’da gösterilmiştir (Mercan, 2014, s. 235).

$$CDLM1 = T \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{P}_{ij}^2 \sim X_{\frac{N(N-1)}{2}}^2 \quad (7)$$

Yukarıda yer alan sapma düzeltilerek aşağıdaki denklem 8 ve denklem 9 elde edilmiştir:

$$LM_{adj} = \left(\frac{2}{N(N-1)} \right)^{1/2} \sum_{i=1}^{N-1} \quad (8)$$

$$\sum_{j=i+1}^N \hat{P}_{ij}^2 \frac{(T-K-1)\hat{p}_{ij} - \hat{\mu}_{Tij}}{u_{Tij}} \sim N(0,1) \quad (9)$$

Denklem 9’da gösterilen $\hat{\mu}_{Tij}$ ortalamayı, u_{Tij} varyansı ifade etmek için kullanılmıştır. Hesaplanan test istatistiği asimptotik olarak normal dağılım sergilemektedir (Pesaran, Ullah ve Yamagata, 2008, s. 107-110).

Modelde değişkenlerin yatay kesit bağımlılık sorununun var olup olmadığının sınanmasında Breusch Pagan LM çarpanı kullanılmıştır. Çünkü zamanın yatay kesitlerden yüksek olduğu modellerde (44>5) bu testin kullanılması daha doğru neticeler vermektedir. Bu testin hipotezleri ise aşağıda gösterildiği biçimde oluşturulmuştur:

H_0 = Modelde yer alan serilerde yatay kesit bağımlılığı bulunmamaktadır.

H_1 = Modelde yer alan serilerde yatay kesit bağımlılığı bulunmaktadır.

Tablo 4’de Breusch Pagan LM testinden elde edilen sonuçlara göre $p < 0.01$ olduğu için PD ve PKD değişkenlerinde yatay kesit bağımlılığı saptanırken EKD değişkeninde yatay kesit bağımlılığı bulunamamıştır. . Bu bağlamda araştırma modelinde yatay kesit bağımlılığının bulunmadığını kabul eden H_0 hipotezi reddedilmiş, yatay kesitlerde bağımlılık olduğunu kabul eden H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4: Breusch Pagan LM testi

Test	İstatistik	Olasılık (P) Değeri
PD	475.1325	0.0000*
EKD	2.826242	0.9852
PKD	503.6429	0.0001*

Not: *, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Modelde yatay kesitlerin bağımlılığın söz konusu olmasından ötürü panel birim kök testlerinin yapılması zorunludur.

Durağanlık Testleri

Serilerin birim köklü olup olmadığının araştırılması çalışma sonuçlarının istikrarlı ve tarafsız olarak belirlenebilmesi için önemlidir. Çalışmada değişkenlerin durağanlıklarının test edilmesinde değişkenlerin aynı zamanda yatay kesit bağımlılığını hesaba katan 2. nesil panel birim kök testlerinden olan Pesaran (2006) tarafından oluşturulan CIPS testinin kullanılmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir.

Pesaran (2006) kesitler bakımından genişletilmiş ADF (Cross Sectionally Augmented Dickey Fuller/CADF) panel birim kök istatistiğinin araştırılmasında CADF testi istatistiklerinin aritmetik ortalamasını almak suretiyle CIPS istatistiğini aşağıda gösterildiği şekilde hesaplamaktadır (Kılıç, Bayar ve Özekicioğlu, 2014, s. 123).

$$CIPS = \frac{\sum_{i=1}^N CADF_i}{N} \quad (10)$$

Pesaran (CIPS) testine yönelik hipotezler ise şu şekilde oluşturulmaktadır:

H_0 = Seriler birim köklüdür.

H_1 = Seriler birim köklü değildir.

Panel birim kök testinden elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur. Uygulanan Pesaran CIPS testine göre tüm değişkenlerin düzeyde I(0) durağan olduğu saptanmıştır. Birim kök testinin uygulanması sonucu ortaya çıkan bulgular bağlamında *seriler birim köklü değildir* biçiminde oluşturulan H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Serilerin düzeyde I(0) durağan olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 5: Panel birim kök testi tahmin sonuçları

Model	Değişkenler	Pesaran CIPS		Kritik Değerler		
		t-ist.	Olas.	%1	%5	%10
		I(0)	I(0)			
Sabit	PD	-2.49030	0.05	-2.55	-2.33	-2.21
	EKD	-8.30197	0.01	-2.55	-2.33	-2.21
	PKD	-3.38159	0.01	-2.55	-2.33	-2.21
Sabitli ve Trendli	PD	-3.42612	0.01	-3.06	-2.84	-2.73
	EKD	-8.51657	0.01	-3.06	-2.84	-2.73
	PKD	-3.61648	0.01	-3.06	-2.84	-2.73

Modelin Test Edilmesi

Çalışmada kullanılacak modelin belirlenmesi amacıyla F testi, Breusch Pagan LM Çarpanı ve Hausman testi uygulanmıştır. Klasik modelle sabit etkiler model arasında bir tercihte bulunabilmek amacıyla F testi, sabit etkiler model ile tesadüfi etkiler model arasında tercihlerde Breusch Pagan LM testi, sabit etkiler ile tesadüfi etkiler model arasındaki tercihlerde ise Hausman testi kullanılmaktadır. Tablo 6’da uygulanan testlerin sonuçları değerlendirildiğinde %1 anlamlılık düzeyinde sabit etkiler tahmincisinin kullanılmasının daha uygun olacağı kabul edilmiştir.

Tablo 6: Model belirleme tahmin sonuçları

Uygulanan Testler	Test İstatistiği	Olasılık (P) Değeri	Belirlenen Model
F Testi	68.922071	0.0000*	Sabit Etkiler
Breusch Pagan LM Çarpanı	1837.818	0.0000*	Tesadüfi Etkiler
Hausman Testi	2.482117	0.2891	Tesadüfi Etkiler

Not: *, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Otokorelasyon, Heteroskedasite (Varyanslılık) ve Birimler arası Korelasyon Test Sonuçları

Çalışmada otokorelasyon, heteroskedasite ve birimler arası korelasyonun araştırılmasında kullanılan testlere ilişkin tahmin sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir. Tablo 7’de gösterilen testler ve tahmin sonuçlarını sırayla ifade etmek gerekirse; modelde ilk olarak otokorelasyonun araştırılmasında Modified Bhargava, Franzini ve Narendranathan’ın (1982) Durbin Watson-d testi ve Baltagi-Wu LBI testleri kullanılmıştır. Uygulanan Durbin Watson-d testinin tahmin sonuçları 0 ile 1 arasında bir değeri işaret etmektedir. Durbin-Watson (DW) testi 2’nin altında bir değere (0.475508) sahip olduğu için modelde otokorelasyon sorununun varlığına işaret etmektedir. Otokorelasyonun araştırılmasında kullanılan diğer test olan Baltagi Wu LBI testinin sonucu aynı şekilde 2’den küçük bir değer (0.54800) olduğu için modelde otokorelasyonun sorununun bulunduğu kabul edilmiştir. Otokorelasyon problemi Wooldridge (2002)’e göre değer 1.85-2.12 aralığında iken ortaya çıkarken, literatürde ve Durbin Watson-d testine göre ise bu değer 2’dir. Daha sonra modelde varyanslılığa ilişkin durumun belirlenmesinde Levene, Brown-Forythe testi kullanılmıştır. Değişen varyans probleminin araştırılması için yapılan bu teste yönelik Levene, Brown-Forsythe olasılık değerleri sırasıyla 0.00002, 0.0006-0.00005 olarak hesaplandığı için çalışmada değişen varyans probleminin varlığı kabul edilmiştir. Son olarak modelde birimler arası korelasyonun araştırılmasında Pesaran (2004) CD (Cross Section Dependency/Yatay Kesit Bağımlılığı) testi uygulanmıştır. Pesaran (2004) CD test sonuçları; modelde %1 anlamlılık düzeyinde birimler arası korelasyon probleminin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7: Durbin Watson-d, Levene, Brown-Forsythe ve Pesaran CD test sonucu

Test	Serbestlik Derecesi	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
Durbin Watson-d	-	0.476645	-
Baltagi-Wu LBI	-	0.548005	-
Levene, Brown-Forsythe	W0: 6.88	-	0.00002*
	W50: 6.40	-	0.00006*
	W10: 6.50	-	0.00005*
Pesaran CD	-	15.29063	0.00005*

Not: *, % 1 anlam düzeyini göstermektedir.

Model Tahmin Sonuçları

Çalışmada otokorelasyon, değişen varyans ve birimlerarası korelasyonun varlığı nedeniyle bu problemleri dikkate alan tahminleme yöntemleri kullanılmıştır. Tablo 8’de ilk olarak bu problemler sınanmadan önceki tahmin sonuçları, daha sonra dirençli tahmincilere ilişkin sonuçlar ve son olarak birimler arası korelasyonu dikkate alan AR(1) tahmin sonuçları yer almaktadır. Panel temelinde bir değerlendirme yapıldığında; modelin açıklayıcılık gücü olan R^2 değeri üç modelde de (Non-Robust, Robust ve AR(1)) sırasıyla 0.67, 0.49 ve 0.67 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç bağımlı değişkendeki değişimin 0.67’si, 0.49’u ve 0.67’si model tarafından açıklanmakta olduğu anlamına gelmektedir. Her üç modelde de EKD ile PD arasında %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Çalışmada kullanılan diğer değişken olan PKD ile PD arasında ise her üç model tahmininde anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler ortaya çıkmıştır. Non-Robust modelde PKD’deki bir birimlik artış PD’yi 0.16, Robust modelde PKD’deki bir birimlik artış PD’yi yaklaşık olarak 0.16 ve AR(1) modelde ise PKD’deki bir birimlik artış PD’yi yaklaşık olarak 0.14 birim arttırmaktadır.

Tablo 8: Panel veri analiz sonuçları

Değişkenler	Non-Robust			
	Katsayı	Standart Hata	z-İstatistiği	Olasılık (P) Değeri
C	2.41E+10	2.97E+09	7.638075	0.0000*
EKD	-11590539	11688152	18.03816	0.3222
PKD	0.163539	0.009066	18.03816	0.0000*
R^2		0.67		

Değişkenler	Robust			
	Katsayı	Robust Standart Hata	t-İstatistiği	Olasılık (P) Değeri
C	2.40e+10	6.02e+08	39.76	0.0000*
EKD	5364313	2.10e+07	0.26	0.799
PKD	.1580091	.0117823	13.41	0.0000*
R^2		0.49		

Değişkenler	AR(1)			
	Katsayı	Standart Hata	z-İstatistiği	Olasılık (P) Değeri
C	2.35e+10	2.86e+09	8.20	0.0000*
EKD	-3578268	656.3338	-0.55	0.586
PKD	.1363651	.0098077	13.90	0.0000*
R^2		0.67		

Not: *, %1 anlam düzeyini göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Değer yaratma konusu ekonomik sistemlerde politika yapımcılar için oldukça önemlidir. Finansal mikro teoriye bağlı olan EKD ve PKD sermaye maliyetini en doğru bir şekilde ölçmeye çalışan değer temelli performans ölçüleridir. Bu ölçütler post modern dünyada post modern firmaları finansal ve muhasebe temelli ölçümler yoluyla ortaya çıkan değeri teşvik edip etmemekle ilgili alınması gereken kararları gösteren tekniklerdir. EKD'yi, şirketlerin değer yaratımını arttırmasında gelecekle ilgili bugünden öngörü yapan yeni ve güçlü bir yönetim teknolojisi olarak da ifade etmek mümkündür. Çünkü bu teknik şirketlerin sermaye tabanını piyasa riskleri ile ilişkilendirerek bir sonuç elde etmektedir. Eğer olumsuz bir durumla karşılaşılırsa şirket değerinin arttırılması konusunda EKD ve PKD şirketi yeniden tasarlayarak yönlendirebilmektedir. Yani şirketler uygulamada olan maliyet ve gelir durumuna göre geleceği tahmin ederek yeni bir dizayn oluşturmaya başlar. Bu noktada EKD'nin en üstün yanı sermayeyi ve maliyetlerini göz önünde bulundurması ve bu sayede getirileri maksimum seviyeye çıkararak ,yöneticilere daha iyi yatırım kararları almasını sağlayabilmesidir. Şirketlerde, bir fon kaynağının maliyetsiz olarak görülmemesini sağlayarak gerçek değer ortaya çıkarılmasına yardımcı olabilmektedir. EKD, firmanın ya da bir varlığın bütün maliyetlerini baz alarak hesaplanmaktadır. Bu bağlamda işletmelerin pozitif EKD yaratabilmesi için sermaye maliyetini aşan bir kâr elde etmesi zorunludur. Çünkü bu değer ölçütü işletmenin EKD'sini hesaplarken borçların ve özkaynakların maliyetini dikkate almaktadır. EKD işletme içi bölümlerin performansını ölçmede kullanılma olanağı sağlamaktadır. Pozitif EKD hissedarlar için değer yaratma anlamına gelirken, negatif EKD değer yıkımına işaret etmektedir.

EKD ve PKD'nin PD üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, oluşturulan hipotezleri ampirik olarak test edebilmek için panel veri analizi kullanılmıştır . Bankaların PD bağımlı değişken, EKD ve PKD ise bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. 2010Q1-2023Q4 dönemine ait çeyreklik verileri kullanılarak yapılan çalışmada analiz sonucunda; ölçeklendirilmiş EKD ile PD arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu “*EKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” şeklinde oluşturulan H_{01} hipotezini reddederken, “*EKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.*” şeklinde oluşturulan H_{11} hipotezini desteklemektedir. PKD ile PD anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgu “*PKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” şeklinde oluşturulan H_{02} hipotezini desteklerken, “*PKD %1 anlamlılık düzeyinde PD üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.*” şeklinde oluşturulan H_{12} hipotezini reddetmektedir. PKD ile PD arasında anlamlı ilişkilerin ortaya çıktığı bu sonuç; bankalarda PKD'nin arttırılmasına yönelik strateji ve eylemlerin oluşturulması PD'nin artmasına imkân vereceğini göstermektedir.

Araştırmada yapılan analizde PKD'nin anlamlı çıktığı ve PD'yi pozitif yönde etkilediğine dair ortaya çıkan sonuç Stewart (1991), Harris, Lang ve Möller (1994), O'byrne (1996), Lehn ve Makhija (1997), Biddle vd. (1999), Ergincan (2001), Isa ve Lo (2001), Peixoto (2002), Demirgüneş, vd. (2009), Sharma ve Kumar (2010), Muraleetharan ve Kosalathave (2014), Abu Wadi ve Saqf al-Hait (2016), Boztosun (2017), Prabowo (2017), Al Awawdeh ve Al Sakini (2018) ve Irmak ve Şahin (2024) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla uyumluyken, EKD'ye ilişkin çalışmada ortaya çıkan sonuçla yukarıda yer alan literatür sonuçlarının uyumlu olmadığı belirlenmiştir. Bu sonucun analiz döneminin farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Günümüzde paradigmanın yer değiştirdiği bir ekonomik ortamda kâr yerine ekonomik kâr, firma değerinin belirlenmesinde geleneksel performans ölçüm teknikleri yerine değer temelli ölçüm teknikleri ön plana çıkmaktadır. Çünkü işletmeler için uygulanan kurumsal Basel II kuralları geleneksel yönetimden kurumsal yönetime geçişi zorunlu kıldığı için konvansiyonel performans ölçüm yöntemleri yerine risklere ve sermaye yapılarına daha duyarlı bir yapıya geçilmesinde değer odaklı ölçüm sistemlerini ön plana çıkarmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışma değer temelli katma değer araştırmalarının niceliksel azlığından kaynaklanan boşluğun doldurulmasına katkısı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma katma değer yaratma potansiyeline sahip BIST 50 Endeksindeki bankaların değeri ile ilgilenenlere üretilen değer bankaların PD'si üzerindeki etkilerinin ne olduğuna yönelik tespitlerde bulunarak banka paydaşlarına faydalı bilgiler sağlayacağı öngörülmektedir. Araştırmanın ana konusuna yönelik gelecek çalışmalar için farklı endeks ya da sektörde yer alan şirket ya da banka grubunun daha uzun dönemi kapsayan geniş veri seti ve alternatif ekonometrik yaklaşımlar kullanılarak çıkan sonuçların karşılaştırılmasının yapılması önerilebilir. Ek olarak farklı coğrafi bölgeleri ve ya da piyasaları karşılaştıran çalışmaların yapılmasıyla değer odaklı finansal performans ölçütlerinin PD'yi nasıl etkilediğine yönelik ortaya çıkan sonuçların yerel farklılıkların ve evrensel eğilimlerin belirlenmesi bakımından yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede performans ölçümünde kullanılan değer ölçütlerinin literatürdeki gelişim sürecinin hız kazanması söz konusu olabilir.

YAZAR BEYANI/AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Abu Wadi, R., Saqif al-Hait, & Naheil. (2016). The value of economic value added as a supplement tool to assess the Jordanian commercial banks performance. *An- Najah University Journal for Researches (Humanitarian Sciences)*, 30(12), 2493-2520.
- Akgün, A. İ., & Günay, B. (2020). Ekonomik katma değer (eva) ile borsa performans ölçütleri arasındaki ilişki: bist finansal endeksine yönelik bulgular. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22(3), 405-425. doi: 10.31460/mbdd.699880
- Alam, P., & Nizamuddin, S. (2012). Performance measures of shareholders wealth: an application of economic value added (EVA). *International Journal of Applied Financial Management Perspectives*, 1(2), 160-166.
- Al-Awawdeh, H.A., & Al-Sakini, S.A.K.. (2018). The impact of economic value added, market value added and traditional accounting measures on shareholders' value: evidence from jordanian commercial banks. *International Journal of Economics and Finance*, 10(10), 40-51.
- Artikis, P. G. (2008). Wealth Added Financial Management Research. *Mibes E-Book*.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric analysis of panel data*. New York: John Wiley&Sons.
- Bhasin, M., & Shaikh, J. (2013). Economic value added and shareholders wealth creation: The portrait of a developing Asian country. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 5(2), 107-137.
- Bhargava, A., Franzini, L., & Narendranathan, W. (1982). Serial correlation and the fixed effects model. *The Review of Economic Studies*, 49(4), 533-549.
- Biddle, G. C., Bowen, R. M., & Wallace, J. S. (1999). Evidence on EVA. *Journal of Applied Corporate Finance*, 12(2), 69-79.
- Blundell, R. (1988). Consumer Behaviour: Theory And Empirical Evidence – A Survey. *The Economic Journal*, 98, 16–65.
- Boztosun, D. (2017). Comparison of EVA (Economic Value-Added) and accounting profit in explaining share returns of deposit banks. *China-USA Business Review*, 16(12), 565-575. doi: 10.17265/1537-1514/2017.12.001
- Calayoğlu, İ. (2020). Geleneksel performans değerlendirme ölçütlerinin ekonomik katma değere etkisi: bilişim endeksi uygulaması (XBLSM). *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2543-2555. doi: 10.20491/isarder.2020.992
- Chortareas, G. E., Girardone, C., & Ventouri, A. (2013). Financial freedom and bank efficiency: Evidence from the european union. *Journal of Banking & Finance*, 37(4), 1223-1231.
- Damodaran, A. (2007). Return on capital (ROC), return on invested capital (ROIC) and return on equity (ROE): measurement and implications. *SSRN working paper*. Stern school of business, New York University.

- Demirgüneş, K. (2009). *Ekonomik katma değer hisse senedi getirileri ve firma değeri üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Niğde Üniversitesi.
- Demirgüneş, K., Öztürk, M. B., Şamiloğlu, F., Ban, Ü., & Güzel, A. (2009). Ekonomik katma değer bilgi verme içeriğinin analiz edilmesine yönelik bir ampirik çalışma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 1-24.
- Dörtbölük, G. (2019). *Piyasa değeri / defter değeri yöntemine göre hisse senedi değerlendirme: BİST çimento sektörü üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Erdoğan, O., Berk, N., & Katırcıoğlu, E. (2000). The economic profit approach in firm performance measurement. *Russian and East European Finance and Trade*, 36(5), 54-74.
- Figankaplan, T. (2021). *Bankacılık sektöründe finansal performans ve ekonomik katma değer ilişkisi: BİST'te işlem gören bankalar üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Greene, W. (2000). *Econometric analysis 4nd editon*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Günay, B., & Timur, E. (2021). Holdinglerin oluşturdukları ekonomik katma değerleri etkileyen unsurları belirlemeye yönelik bir analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (33), 201-212. doi: 10.18092/ulikidince.910835
- Harris, T.S., Lang, M., & Möller, H.P. (1994). The Value Relevance of German Accounting Measures: An Empirical Analysis, *Journal of Accounting Research*, 32(2), 187-209.
- Haykır Hobikoğlu, E. (2011). Entellektüel sermayenin önemi sınıflandırılması ve ölçme yöntemleri: kuramsal bir çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi*, XIII(1), 86-99.
- Huang, C., & Wang, M. C. (2008). The effects of economic value added and intellectual capital on the market value of firms: an empirical study. *International Journal of Management*, 25(4), 722-731.
- Irmak, F., & Şahin, E. (2024). Firma değerinin belirlenmesinde teknik ve sektörel farklılaşma: Borsa İstanbul üzerine bir uygulama. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, (ICAFR'23 Özel Sayısı), 76-92. doi: 10.17218/hititsbd.1391185
- Isa, M., & Lo, W. (2001). Economic value-added in the Malaysian listed companies: a preliminary evidence. *Capital Mark. Rev.*, 9(1& 2), 83-110.
- Johnston, J., & Dinardo, J. (1997). *Econometric methods*. New York: McGraw-HiU.
- Kartal, O. (2019). *Fama-French 5 faktör modelinin katılım endeksi üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Düzce Üniversitesi.
- Kılıç, C., Bayar, Y., & Özekicioğlu, H. (2014). Araştırma geliştirme harcamalarının yüksek teknoloji ürün ihracatı üzerindeki etkisi: G-8 ülkeleri için bir panel veri analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (44), 115-130.
- Kootanaee, H. J., Kootanaee, A. J., Talari, H. F., & Babu, K. N. (2012). A Comparison of performance measures for finding the best measure of business entity performance: source from the Tehran stock exchange. *Journal of Finance and Investment Analysis*, 1(4), 27-35.

- Klevmarcken, N.A. (1989), Panel Studies: what can we learn from them? introduction. *European Economic Review*, (33), 523–529.
- Lehn, K., & A. Makhija (1997). EVA, Accounting profits, and CEO turnover: An empirical examination, 1985-1994. *Journal of Applied Corporate Finance*, 10(2), 90-97.
- Mahoney, R. L. (2011). *EVA momentum as a performance measure in the united states lodging industry*. Ames, IA: Low a State University.
- Medetoğlu, B. (2023). Sermaye yeterlilik oranı ile finansal rasyolar arasındaki ilişkinin panel veri analizi ile tespiti: Türk bankacılık sektörü üzerine bir çalışma. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, (39), 172-182. doi: 10.26650/ekoist.2023.39.1244794
- Mercan, M. (2014). Feldstein-Horioka hipotezinin AB-15 ve Türkiye ekonomisi için sınanması: yatay kesit bağımlılığı altında yapısal kırılmalı dinamik panel veri analizi. *Ege Academic Review*, 14(2), 231-245.
- Muraleetharan, M. P., & Kosalathevi, T. (2014). Impact of economic value added on market value added: special reference to selected private banks in Sri Lanka. *European Journal of Business and Management*, 6(7), 92-97.
- Morard, B., & Balu, F. O. (2009). Developing a Practical Model for Calculating The Economic Value Added. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 3(3), 1-16.
- O'byrne, S. F. (1996). EVA® and market value. *Journal of Applied Corporate Finance*, 9(1), 116-126.
- Önal, Y.B., Kandır, S.Y., & Karadeniz, E. (2006). Piyasa katma değeri (MVA) ile finansal performans ölçütleri arasındaki ilişkinin ölçülmesi: IMKB'ye kote 5 turizm işletmesi üzerine bir uygulama. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, 10(20), 13-30.
- Panigrahi, S., Zainuddin, Y., & Azizian, A. (2014). Comparing traditional and economic performance measures for creating shareholder's value: a perspective from Malaysia. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(4), 280-289. doi: 10.6007/IJARAFMS/v4-i4/1345
- Pasiouras, F., Tanna, S., & Zopounidis, C. (2009). The impact of banking regulations on banks' cost and profit efficiency: Cross-country evidence. *International Review of Financial Analysis*, 18, 294-302.
- Peixoto, S. (2002). *Economic value added application to portuguese public companies*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=302687 adresinden erişildi.
- Pesaran, M. (2004). *General diagnostic tests for cross section dependence in panels*. Cambridge Working Papers in Economics No. 0435. Cambridge: Cambridge University.
- Pesaran, M. H. (2006). *A Simple panel unit root test in the presence of cross section dependence*. Cambridge University Working Paper, Paper No:0346.
- Pesaran, M.H., Ullah, A., & Yamagata, T. (2008). A bias-adjusted LM test of error cross-section independence. *Econometrics Journal*, 11(1), 105-127.
- Ramana, D.V. (2005). Market value added and economic value added: Some empirical evidences. in proceedings of the capital markets conference. *Indian Institute of Capital Markets Paper*.



- Sharma, A.K., & Kumar, S. (2010). Economic Value Added (EVA)-literature review ve relevant issues. *International Journal of Economics and Finance*, 2(2), 200-220.
- Stewart, G.B. III (1991). *The quest for value*. New York: Harper-Collins.
- Şamiloğlu, F. (2004). Performans ölçümünde EVA ve MVA: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'ndaki şirketlerde ampirik bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 163-174.
- Şamiloğlu, F. (2005). Piyasa katma değeri ve hisse getirileri: IMKB'deki imalat sanayi şirketlerinde ampirik bir uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (25), 79-88.
- Uyemura, D., Charles, K., & Pettit, J. (1996). Eva for banks: value creation, risk management and profitability measurement. *Journal of Applied Corporate Finance*, 9(2), 94-109.
- Wooldridge, J., M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge: The MIT Press.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data*. England: MIT Press.
- Yılmaz, T., & Tazegül, S. (2021). Getiri ile muhasebe ve değer tabanlı finansal değişkenler arasındaki ilişkinin analizi. *Taras Shevchenko 7th International Congress on Social Sciences*, (s. 292-301). Ankara: TSICSS

ASGARI ÜCRET ZAMLARINA YÖNELİK SOSYAL MEDYA TEPKİLERİNİN VERİ MADENCİLİĞİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Engincan YILDIZ¹, Naim GÖKTAŞ²

Öz

Ücret politikalarındaki en önemli sosyal politika araçlarından biri olan asgari ücret mekanizması, çalışanların temel insani ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayacak ücreti ifade eder. Türkiye’de asgari ücret çoğu ülkenin aksine genel ücret hâline gelmiştir. Bu çalışmada ise yaygın ücret niteliği olan ve bu nedenle daha fazla anlam kazanan asgari ücret uygulaması mercek altına alınmıştır. Çalışmanın temel araştırma konusu ise toplumun asgari ücret zamlarına yönelik memnuniyet düzeyidir. 2023 yılının ikinci yarısı ve 2024 yılının tamamı için uygulanmış asgari ücret zamları ile 2025 yılı için belirlenmiş asgari ücret tutarıyla ilgili Youtube haberlerine gelen yorumlar çalışmada incelenmiştir. Söz konusu yorumlar veri madenciliği yöntemi ile analiz edilmiş ve iki ayrı analizle iki farklı uygulamaya dair karşılaştırma yapılmıştır. Analiz kapsamında hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımı araştırmada tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda, Youtube kullanıcılarının çoğunluğunun asgari ücret zamlarından memnun olmadığı ve hoşnutsuzluklarını sosyal sorunlar üzerinden ifade ettikleri açığa çıkartılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Asgari Ücret, Asgari Ücret Zamları, Veri Madenciliği, Hesaplamalı Sosyal Bilimler Yaklaşımı, Youtube Haber Yorumları

JEL Kodları: J31, J81, J83

EXAMINING SOCIAL MEDIA REACTIONS TOWARD MINIMUM WAGE INCREASES USING THE DATA MINING METHOD

Abstract

The minimum wage mechanism refers to the wage that will ensure that the basic human needs of employees are met. The minimum wage in Türkiye has become the general wage, unlike in most countries. In this study, the minimum wage practice is examined. The main research subject of the study is society's level of satisfaction with minimum wage increases. Comments on YouTube news regarding the minimum wage increases were examined. The comments were analyzed with the data mining method, and a comparison of two different practices was made with two separate analyses. Within the scope of the analysis, the computational social sciences approach was applied in the research. As a result of the research, it was revealed that the majority of Youtube users were dissatisfied with the minimum wage increases and expressed their discontent through social problems.

Keywords: Minimum Wage, Minimum Wage Increases, Data Mining, Computational Social Sciences Approach, Youtube News Comments

JEL Codes: J31, J81, J83

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, enyildiz@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2549-3473>

² Arş. Gör. Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, ngoktas@gelisim.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5378-3147>

GİRİŞ

Çalışanların insana yakışır yaşam standartlarına erişmesini sağlayacak ücret elde etmesi temel bir insan hakkıdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23. maddesinde bu hak şu ifadelerle güvence altına alınmıştır: “Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.” Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Anayasasının başlangıç bölümünde, evrensel ve kalıcı barışın sağlanmasının vazgeçilmez şartı olan sosyal adalet için “yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması” ulaşılmaması gereken hedeflerden biri olarak ilan edilmiştir. Avrupa Birliği’nin 2022/2041 sayılı “yeterli asgari ücret” yönergesine göre (md. 5/1) birlik üyesi ülkelerde asgari ücretin; düzgün yaşam standartlarını sağlama, sosyal uyumu teşvik etme, çalışan yoksulluğunu ve cinsiyet eşitsizliğini azaltma hedefleriyle belirlenmesi gerekliliğinin altı çizilmiştir. Bu yönergeyle; Avrupa ülkelerinde ortak hayat standartlarını sağlamaya olanak verecek, ulusal çapta yeterli seviyede asgari ücretin düzenlenmesi amaçlanmıştır (Balcı ve Sapançalı, 2024, s. 1062). Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 55. maddesinde ise çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli ücret elde etmeleri için devletin gerekli tedbirleri alacağı vurgulanmıştır.

Sosyal hak olan adil ücret elde etmeyi sağlama amacıyla devletlerin ücret politikalarındaki en önemli müdahale aracı asgari ücret uygulaması olmuştur. Talas (1983, s. 54) asgari ücreti, “bir yandan işçiye sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya elverişli olan, öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten alıkoyma zorunlu niteliği olan bir ücret” olarak tanımlamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine dayanarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliğinde ise asgari ücret tanımı şu şekilde açıklanmıştır: “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder.”

Bu çalışmada, çalışanlar ve toplum için önemli bir işlevi olan asgari ücret uygulaması mercek altına alınmıştır. Çalışmanın temel amacı toplumun asgari ücret zamlarına yönelik memnuniyet düzeyini tespit etmektir. Türkiye’de asgari ücret, 2023 Temmuz ve Aralık ayları arasında net 11.402 TL ve 2024 yılında net 17.002 TL olarak uygulanmıştır. Bu iki asgari ücret miktarına yönelik tepkiler çalışmada birlikte incelenmiştir. Ayrıca 2025 yılı için net 22.104 TL asgari ücret tutarı belirlenmiştir. Bu tutara yönelik tepkiler ayrı bir şekilde değerlendirilmiştir. Türkiye’de 2022 ve 2023 yıllarında önceki senelerden farklı olarak asgari ücret yılda 2 defa belirlenmiştir. Bu durumun yüksek enflasyon ve seçimlerle ilişkisi bulunmaktadır. Kahveci ve Pelek (2021), 1975-2019 yılları arasındaki reel asgari ücret artışlarında seçim dönemlerinin anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir bulguyu Güler (2023) de çalışmasında saptamış ve

2002-2022 yılları arasında asgari ücretteki reel artış oranının genel artış oranından yüksek olduğu yılların seçim dönemleri olduğunu ifade etmiştir. Bu yüzden, 2023'ün ikinci yarıyılı ile 2023'ün sonunda 2024 yılı için düzenlenmiş asgari ücret tutarları belirlenirken, 2023 Mayıs ayında yapılan genel seçimlerin ve seçim dönemindeki vaatlerin etkisi bulunmaktadır. 2024 yılından sonra ise ücret politikalarında kısmi değişikliğe gidilmiş ve reel ücretleri daha fazla baskılayacak ekonomi politikaları izlenmiştir (Akçay, 2024). Bu nedenle 2024'te asgari ücret yıllık olarak düzenlenmiş ve 2025 yılı tutarına 2024'te gerçekleşmiş enflasyondan bile daha aşağı oranda zam yapılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) hesapladığı 2024 yılındaki 12 aylık enflasyon yüzde 44,32 iken, asgari ücrete gerçekleştirilen zam oranı yalnızca yüzde 30'dur. Dolayısıyla, 2025 yılı için öngörülmuş asgari ücret uygulaması, önceki iki zam döneminden nispeten farklılaşmaktadır.

İki ayrı incelemede asgari ücret zamları ile ilgili Youtube haberlerine gelen yorumlar kullanılmış ve farklı asgari ücret uygulamalarına dair karşılaştırma yapılmıştır. Söz konusu yorumlar veri madenciliği yöntemi ile analiz edilmiş ve bu analiz kapsamında hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımı araştırmada uygulanmıştır. Ek olarak yorumlarda öne çıkan sosyal sorunlarla ilgili mevcut istatistiklerden faydalanılmıştır. Araştırma bölümünden önce ise Türkiye'deki asgari ücret gerçekliği incelenmiş ve dijitalleşmeyle birlikte bireylerin ve toplumların duygu ve düşüncelerini aktarmasında etkisi sürekli artan sosyal medya araçları açıklanmıştır. Çalışmada; çalışanların en alt düzeyde insani ihtiyaçlarını karşılamaya yetmesi gereken asgari ücret tutarının, bu işlevini yerine getirip getiremediği sorusuna yanıt aranmıştır. İktisat, çalışma ekonomisi, hukuk ve maliye gibi farklı disiplinler içerisinde asgari ücretle ilintili pek çok çalışma gerçekleşmesine rağmen asgari ücret zamlarına yönelik toplumdaki tepkiler yeterince araştırma konusu yapılmamıştır. Bu çalışma ise literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca bu incelemede sosyal bilimlerde son yıllarda daha fazla uygulanmaya başlanan hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımının kullanılması çalışmanın özgün değerini artırmaktadır.

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET GERÇEKLİĞİ

Asgari ücretle çalışma, bir ülkede çalışılabilecek en alt düzeydeki ücret tutarı olduğu için çoğu ülkede çalışanların sadece küçük bir bölümünü ilgilendirir. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde asgari ücret düzeyinde çalışanların oranı yalnızca yüzde 4 civarındadır (Eurofound, 2022, s. 6). Türkiye'de ise asgari ücretle çalışma Avrupa ülkelerindeki gibi istisna uygulamalardan değildir. Türkiye'de asgari ücretin yüzde 10 komşuluğunda (asgari ücretin yüzde 10 aşağısı ve yukarısı dahil) çalışanların oranı yüzde 38,4 iken yüzde 20 komşuluğunda çalışanların oranı yüzde 54,8'dir. Özel sektörde ise bu durum daha fazla kötüleşmektedir. Özel sektörde asgari ücretin yüzde 10 komşuluğunda çalışanların oranı yüzde 48,4 iken yüzde 20

komşuluğunda çalışanların oranı yüzde 70,4'tür (DİSK-AR, 2023a, s. 31, 41). Bu verileri destekleyen Merkez Bankasının Enflasyon Raporundaki istatistiklere göre ise Türkiye'de tarım dışı sektörlerdeki asgari ücret ve altı ücret alanların oranı yüzde 43,1'dir. Asgari ücret ve altında ücretlerle çalışanların oranının yüzde 50'den fazla olduğu sektörler ise inşaat, imalat sanayi, tekstil, giyim, deri, mobilya imalatı, gıda, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti sektörleridir (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, 2023, s. 51). Bu verilerden de net bir şekilde anlaşılacağı üzere Türkiye'de asgari ücret yaygın ücret hâline gelmiştir.

Kayıtlı ekonomide asgari ücret ortalama ücret hâline gelirken, kayıt dışı ekonomide ise çalışanların önemli bölümü asgari ücrete dahi erişememektedir. 2023 yılında kayıt dışı sektörlerde çalışan işçilerin yüzde 41,3'ü asgari ücretten daha az ücret seviyesinde çalışmak zorunda kalmıştır. Kayıt dışı çalışanların yüzde 81,5'i ise asgari ücret ya da altında ücret elde etmiştir (DİSK-AR, 2024, s. 49). Türkiye'de kayıt dışı ekonominin büyüklüğü³ de düşünüldüğünde azımsanmayacak sayıda işçinin en az düzeyde bile ücret güvencesine ulaşamadığı bu istatistiklerden anlaşılmıştır.

Türkiye'de asgari ücretle ilintili başka bir olgu ise son yıllarda asgari ücretin nominal değerinin diğer maaş ve ücretlere göre oransal olarak daha fazla artmasıdır. Bu nedenle, asgari ücretin yaygınlığının da etkisiyle birlikte ücretler asgari ücrete doğru baskılanmakta, bir diğer deyişle yakınsamaktadır (Göktaş, 2023, s. 218; Kibritçioğlu, 2024). Çelik'in (2022, s. 299) "asgari ücret tuzağı" olarak tanımladığı bu süreç, ücret düzeylerini en alt düzeyde "eşitlemektedir". Sefil-Tansever ve Yılmaz (2024, s. 157) ise bu olguyu Türkiye'nin "asgari ücret toplumu" hâline gelmesi olarak tarif etmektedir. TÜİK'in gelir dağılımı istatistikleri de bu gerçekliği doğrulamaktadır. Bu istatistiklere göre, 2005 yılında aylık hanehalkı ferdi ücret ve maaş gelirleri asgari ücretin 2.2 katı iken bu oran 2021 yılında asgari ücretin 1.7 katına kadar gerilemiştir (DİSK-AR, 2023a, s. 35).

Son yıllarda asgari ücrete gelen zam oranlarının diğer ücret düzeylerinden daha yüksek olmasının başka bir sonucu ise asgari ücret zamlarının çalışma ilişkilerindeki ücret pazarlıklarında daha fazla dikkate alınmasıdır. Bu yüzden, Türkiye'de asgari ücret ekonomideki diğer ücretler üzerinde referans teşkil etme özelliğine de sahiptir (Akgül ve Bükey, 2020, s. 262). Bu olgunun en ileri örneği ise toplu pazarlık mekanizmasında⁴ işçi sendikalarının dahi asgari ücret zamlarını ücret politikalarının konusu hâline getirmeye başlamasıdır (Birleşik Metal-İş, 2023; TÜMTİS, 2023).

³ TÜİK'in 2024 3. çeyrek işgücü istatistiklerine göre yevmiyeli veya ücretli çalışanlar arasında kayıt dışılık oranı yüzde 13,9'dur.

⁴ Asgari ücretin genel ve ortalama ücret hâline gelmesinin ana nedenlerinden biri, Türkiye'de toplu pazarlık kurumunun zayıflığıdır. Ülkemizde sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık kapsamı Avrupa Birliği ve OECD ülkelerine göre oldukça düşüktür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2024 ocak ayı sendika üye istatistiklerine göre sendikalı işçi oranı Türkiye'de yalnızca yüzde 15,22'dir. Toplu iş sözleşmesinden

Tüm bu nedenlerden kaynaklı, günümüz Türkiye’inde asgari ücret konusu neredeyse tüm çalışanları ilgilendiren önemli bir gündem başlığıdır. Bu önemli konuya yönelik duygu ve düşünceler ise toplum içerisinde çeşitli ortamlarda dile getirilmektedir. Sosyal medyanın katılımcı ve etkileşime uygun yapısı toplumun büyük bir kesimini ilgilendiren bu tarz konularda kendisini göstermektedir. Toplumlara etkileyen bir durum olduğunda; sosyal medya araçlarında bilgiler hızlı bir şekilde yayılabilmekte, insanlar düşüncelerini bu araçlar vasıtasıyla aktarabilmekte ve bu düşünceler daha fazla birey ve toplulukla etkileşime girebilmektedir. Bu araçlarda ifade edilen, belirlenmiş asgari ücret tutarlarına yönelik duygu ve düşünceler de tepkilerin sosyal medya yoluyla daha görünür kılınmasının örneklerinden birini oluşturmaktadır.

SOSYAL MEDYA ARAÇLARINDA DUYGU VE DÜŞÜNCELERİN İFADESİ

İnsanların sosyalleşme ihtiyacı, düşüncelerini paylaşmak istemesi ve bilgilere hızlı bir şekilde ulaşabilme imkânı sosyal medya platformlarının sıkça kullanılmasını sağlamıştır. Artık insanlar sosyal medya aracılığıyla tanıdığı veya tanımadığı birçok kişinin duygu ve düşüncesine kolayca ulaşabilmekte, bu duygu ve düşüncelere yönelik tepkiler ortaya koyabilmekte, kendi istek ve ihtiyaçlarını bu kanallar aracılığıyla paylaşabilmekte ve birçok konu hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Birçok kurum ve kuruluş ise bu durumu kendi çıkarına dönüştürebilir. Bu nedenle, toplumsal tepkilerin sosyal medya aracılığıyla anlaşılması ve devamında bu tepkilere yönelik önlemlerin alınması oldukça önemlidir. Aynı zamanda bu önlemlerin toplumun beklentilerini karşılayıcı nitelikte olması hem topluma hem de kurum ve kuruluşlara olumlu yönde katkı sağlayabilir. Sosyal medya ortamlarında birikerek ilerleyen ve büyük sayılara ulaşan veriler doğru kullanıldığında birçok analiz ve çıkarım yapılabilmektedir.

Sosyal medyanın etki gücü genel olarak kabul edilmiş olup; bireyler, gruplar, kurumlar, hükümetler, büyük şirketler vs. tarafından aktif olarak kullanılmaktadır (Liang ve Dai, 2013, s. 91). Ayrıca sosyal medyadan gelen bilginin artması, ortak tutumları tespit etmek için duygu analizini öne çıkartmaktadır (Soong vd., 2019, s. 272). Mikroblog sitelerinde kullanıcılar tarafından oluşturulan mesajların büyük çoğunluğu metinsel bilgiler olduğundan, kullanıcıların duygularını tespit etmek bu metinler aracılığıyla mümkündür (Liang ve Dai, 2013, s. 91). Bu metinsel bilgiler, destekleyici mesajlar olabileceği gibi olumsuz eleştiriye yönelik mesajları da barındırabilir. Bu yönüyle kurum ve kuruluşların, bu mesajlardan ve mesajların içerisindeki duygulardan doğru çıkarımlar yapabilmesi duygu analizi sayesinde olanaklıdır.

fağdalanana işçilerinin oranı ise sendikalı işçi oranından daha düşüktür ve yaklaşık yüzde 8 seviyesindedir. Özel sektörde ise bu oran yaklaşık yüzde 5 düzeyine kadar düşmektedir (DİSK-AR, 2023b, s. 8). Avrupa Birliği ve Norveç’te toplu pazarlık kapsamında olan çalışanların oranı ise ortalama yüzde 60’tır. OECD ülkelerindeki bu oran ise 2019 yılında yüzde 32,1’dir (Mülayim, 2023, ss. 118-120).

Geleneksel yöntemler aracılığıyla veri toplamak ile dijital ortamlardan veri toplamak arasında büyük farklılıklar vardır. Özellikle son yıllardaki pek çok çalışmada, sosyal medya veri işleme yöntemleri öne çıkmaktadır. İnsanların sosyal medyayı kullanarak iletişim halinde kalması büyük verilerin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Albayrak ve diğerleri, 2017, s. 1992). Verilerin elde edilebileceği sosyal medya ortamları ve bu ortamlar aracılığıyla yapılabilecek birçok araştırma bulunmaktadır. Twitter (X) gibi ortamlarda insanların paylaştığı tweetler veya bu tweetlere gelen cevaplar araştırma konusu haline getirilmekte, Facebook gibi ortamlarda ise yapılan paylaşımlar, yorumlar veya paylaşımlara gelen reaksiyonlar üzerinden araştırmalar gerçekleştirilmektedir. Youtube ve benzeri platformlarda ise videolara yapılan yorumlar veya videoların kendisi araştırma nesnesi olmaktadır. Liu'ya (2015, s.3) göre bu platformların geniş kitleler tarafından kabul edilmesi, kullanıcıların fikirlerini rahatça dile getirdiği ortamlar olması ve sınırlar ötesinde görüşlerini paylaşabilmesiyle ilgilidir.

Youtube çok farklı sayıda içeriği barındıran bir içerik platformudur. Bu platform aracılığıyla insanlar video içerikleri üretebilmekte, televizyon kanalları kendi içeriklerini Youtube kanallarına yükleyebilmekte ve aynı zamanda Youtube kullanıcıları da bu zeminlerde duygu ve düşüncelerini ifade edebilmektedir. Youtube üzerinde insanların duygu ve düşüncelerini barındıran yorumlar zaman geçtikçe büyük veri yığınlarına dönüşmeye başlamıştır. Depolanan bu veriler duygu analizi gibi sınıflandırma işlemlerinde kullanılabilir niteliktedir. Özellikle sosyal medya sahip olduğu büyük veri hacmiyle duygu analizi çalışmalarında odak noktası olmuştur (Şahinaslan ve diğerleri, 2022, ss. 222-223). Torun ve Şimşek'e göre (2023, s. 65); kullanıcılarına özgün yayın hakkı sunan Youtube, en çok etkileşime ve popüleriteye sahip olma açısından sosyal medya platformları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Twitter ve Youtube üzerinden elde edilen veriler sayesinde, duygu analizi yapılarak bir konunun insanlar üzerindeki etkisi rahatlıkla anlaşılabilen ve kişilerin düşünceleri hakkında fikirler elde edilebilmektedir.

Sosyal medya araçlarında Youtube kullanımının yaygınlığı, bu platformun haber içeriklerini barındırması ve kullanıcıların bu ortam aracılığıyla düşüncelerini dile getirebilmesi bu platformu duygu ve frekans analizinde öne çıkarmaktadır. Bu yüzden asgari ücret gibi toplumun büyük bölümünü ilgilendiren sosyal bir konuya dair tepkilerin, Youtube platformunda biriken veriler üzerinden analiz edilmesinin bilimsel literatüre katkı sağlayacağı net bir şekilde söylenebilir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Toplumlar meydana gelen değişimlerde, karşılaştığı sorunlarda veya kendilerini etkileyen herhangi bir durumda tepkilerini sosyal medya üzerinden yansıtabilmektedir. Bu tepkilerin marka, kurum veya devlet

bazında doğru bir şekilde ölçümlenerek tepkilerin analiz edilmesi gelecek öngörülerin oluşturulmasında oldukça önemlidir.

Çalışma kapsamında, asgari ücret zamlarına ilişkin tepkilerin yenilikçi bir yöntem olan hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımıyla tespit edilmesi çalışmanın temel amacını oluşturmuştur. Bu temel amaç doğrultusunda çalışmada, veri madenciliği yöntemi uygulanmış ve ardından duygu analizi gerçekleştirilmiştir.

Toplumun geçmiş zamlara ilişkin görüşlerinin bilinmesi, gelecek zamlara dair beklentilerin tespitini ve bireylerin taleplerinin bilinmesini kolaylaştıracaktır. Toplumsal tepkilerin doğru bir şekilde ölçülerek gelecek planlamaların bu doğrultuda yapılması toplumun isteklerinin karşılanması açısından büyük bir önem arz etmektedir. Bütün bu nedenler çalışmanın önemine işaret etmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada insanların asgari ücret zamları konusundaki YouTube haberlerine yapmış olduğu yorumlar veri madenciliği yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu analiz kapsamında son yıllarda sosyal bilimler alanında daha sıkça rastlanan hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımı araştırmada tercih edilmiştir. Hesaplamalı yöntemleri sosyal bilimlerde kullanmayı savunan bu yaklaşımda temel nokta, sosyal medya ve büyük veri olgularıdır (Şallı & Kurnaz, 2013, s. 100). Bu yaklaşım aracılığıyla büyük veriler, analiz süreci sonucunda sosyal bilimler alanına entegre edilebilmektedir. Chang ve diğerlerine göre (2014, s. 71), internet geleneksel sosyal bilimler yöntemlerine yönelik veri toplama araçları sunmaktadır. Ancak bu veri toplama araçları haricinde araştırmacıların büyük miktarda verileri elde etmesine olanak veren hesaplamalı yöntemler sayesinde sosyal dünya içerisinde meydana gelen hareketlilikleri ve olayları daha derinlikli tanımlama ve anlama mümkün hâle gelmiştir. Gelişen bir alan olarak karşımıza çıkan hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımı, sosyal bilim teorisinin ve araştırmasının tüm alanlarındaki yeni anlayışlara katkı sağlamaktadır (Cioffi-Revilla, 2013, s. 19).

ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma kapsamında, 2023 yılının ikinci 6 ayı ile 2024 yılının bütünü için uygulanmış ve 2025 yılı için belirlenmiş asgari ücret zamlarına ilişkin sosyal medya yorumları incelenmiştir. Bu kapsamda 2023 Haziran ve Aralık aylarında yapılan asgari ücret zamları sonrası YouTube üzerinden paylaşılan haberlere gelen yorumlar araştırmada analiz edilmiştir. Bu analizden farklı olarak 2024 Aralık'ta kararlaştırılmış 2025 yılı asgari ücretine ilişkin Youtube kanallarının içeriklerine gelen yorumlar ise ayrı bir şekilde analiz

edilmiştir. Böylece farklı asgari ücret uygulamalarına dair karşılaştırma yapılmıştır. İlk analizde; haziran ayında 11 adet haber kanalının YouTube üzerinden paylaştığı haberlere gelen 519 yorum, aralık ayında 7 haber kanalına gelen 1.070 yorum dahil edilmiştir. Haziran ayı yorumları 06.11.2023, aralık ayı yorumları ise 31.12.2023 tarihlerinde veri madenciliği yöntemiyle çekilmiştir. İkinci analizde ise 7 haber kanalına gelen 2.875 yorum inceleme konusu yapılmış ve yorumlar 28.12.2024 tarihinde aynı yöntemle çekilmiştir. Aşağıdaki tablo 1, 2 ve 3'te Youtube haber kanallarının isimleri ve bu kanalların asgari ücret zamlarına yönelik haberlerinin görüntülenme ve yorum sayıları⁵ bulunmaktadır.

Tablo 1: Değerlendirilen videolar (2023 Haziran)

Haber Kanalı	Görüntülenme Sayısı	Yorum Sayısı
Haber Global	51.000	135
ATV	32.000	66
Show Ana Haber	26.000	130
Sözcü Televizyonu	11.000	42
TGRT Haber TV	5.100	24
Fox Haber	3.800	16
İhlas Haber Ajansı	3.000	8
TV100	2.900	10
Habertürk TV	2.700	12
Gazete Duvar	2.500	8
Yeni Şafak	Ulaşılamadı	68
Toplam	140.000	519

⁵ Tablolardaki görüntülenme ve yorum sayıları bilgileri, yorumların çekildiği tarihlere aittir.

Tablo 2: Değerlendirilen videolar (2023 Aralık)

Haber Kanalı	Görüntülenme Sayısı	Yorum Sayısı
Haber Global	99.000	277
Fox Haber	67.000	108
Ortaya Karışık ⁶	44.000	236
TGRT Haber TV	25.000	178
CNN Türk	24.000	123
Sözcü Televizyonu	18.000	66
Show Ana Haber	18.000	82
Toplam	295.000	1.070

Tablo 3: Değerlendirilen videolar (2024 Aralık)

Haber Kanalı	Görüntülenme Sayısı	Yorum Sayısı
Habertürk TV	64.000	566
NTV	51.000	964
Haber Global	35.000	413
Sözcü Televizyonu	28.000	260
Halk TV	20.000	261
TGRT Haber TV	15.000	356
Cumhuriyet	3.500	79
Toplam	216.500	2.899

İlk analizde toplam 1.589 yorum, ikinci analizde toplam 2.899 yorum⁷ tek bir .CSV dosyasında⁸ birleştirilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Asgari ücret zamlarına ilişkin YouTube yorumları çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Bu evren içerisinde takipçisi en fazla olan ve videoları en çok görüntülenme

⁶ Sokak röportajları yapan Youtube kanalıdır.

⁷ Analiz sürecinde bazı yorumlar tek başına bir anlam ifade etmediği ya da yalnızca şekiller barındırdığı için otomatik olarak devre dışı kalmıştır. Bu nedenle ikinci analizde 2.875 yorum üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

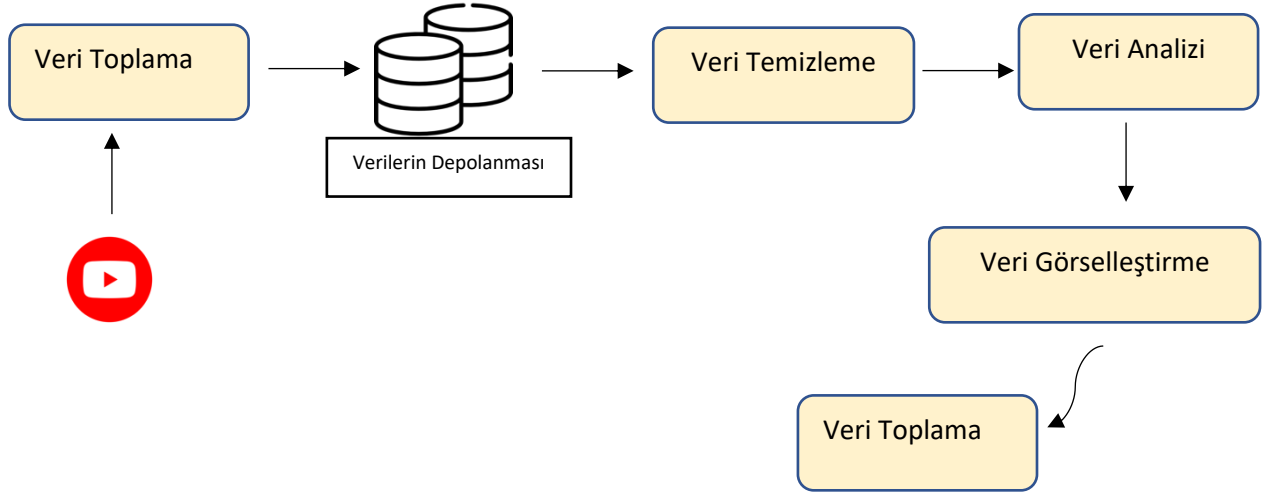
⁸ CSV (comma-separated values / virgülle ayrılmış değerler) uzantılı dosyalar; verileri tablo yapısında, özel bir biçimde kaydeden metin dosyalarıdır. Bu dosyalar, basitliği ve görünürdeki kullanım kolaylığı nedeniyle tablo verileri işlemlerinde oldukça popülerdir (van den Burg, Nazabal ve Sutton, 2019, s. 1799).

sayısına ulaşan YouTube haber kanallarının bu konuyla ilintili haberlerine yapılan yorumlarının tamamı ise çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

ARAŞTIRMA AŞAMALARI

Araştırma sürecinde, asgari ücret zamlarına yönelik duygu ve düşüncelerin analiz edilmesi amacıyla belirli aşamalar uygulanmıştır. Tablo 4'te bu aşamalar gösterilmiştir:

Tablo 4: Araştırma süreci



İlk aşamada, araştırma konusu ile doğru orantılı olarak takipçisi en çok olan YouTube kanalları tespit edilmiştir.

İkinci aşamada, tespit edilen kanallardaki yorumların çekilmesi amacıyla Python programlama dili dahilinde Youtube API'si⁹ kullanılmıştır. Kullanılan API aracılığıyla videoların "ID" kısımları algoritmaya dahil edilerek her kanalın yorumları ayrı birer .csv dosyası olarak depolanmıştır.

Araştırmanın üçüncü aşamasında; tüm harflerin küçük harfe dönüştürülmesi, stopwords olarak geçen kelimelerin ve duygu analizine etki etmeyecek noktalama işaretlerinin kaldırılması gibi veri temizleme süreci gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın dördüncü aşamasında ise BERT modeli¹⁰ kullanılarak Türkçe duygu analizi gerçekleştirilmiştir. BERT modelinin sunduğu makine öğrenmesi yaklaşımı sayesinde oldukça başarılı

⁹ API, web sitesi verilerini bilgisayar için kullanılabilir hale getiren araçtır. API aracılığıyla bir bilgisayar, tıpkı bir kişi gibi verileri görüntüleyebilir ve düzenleyebilir (Cooksey, 2014).

¹⁰ Google BERT modeli, cümleler ve kelimeler arasındaki bağlamsal ilişkileri yapay sinir ağları temelinde iki yönlü olarak etkin bir şekilde ortaya koyan doğal dil işleme modelidir (Sevli ve Kemalöglü 2021, s. 31). Önceden eğitilmiş BERT modeli, soru cevaplama ve dil çıkarımı gibi çok çeşitli

sonuçlar elde edilmiştir. Özkan ve Kar'a göre (2022, ss. 508-509) 2019 yılında bir BERT güncellemesi yayınlanmıştır. Bu doğrultuda sorgu kelimelerinin ayrı ayrı işlenmesi yerine tüm cümleler incelenmeye başlanmış ve bu doğrultuda bütün kelimeler mantıksal bir biçimde değerlendirilerek en tutarlı sonuçlara ulaşılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında tercih edilen BERT modelinin geçerliliğine ve güvenilirliğine yönelik bazı çalışmalar bulunmaktadır. Yıldız (2023, s. 78), ortaya koyduğu araştırmasında 6 farklı araştırmacıya BERT sonuçlarını incelettirmiştir. Bu doğrultuda BERT modelinin hata payının %12.68 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda BERT modelinin %87.32'lik bir başarı yüzdesine sahip olduğu söylenebilir. Bir başka çalışmada ise kullanılan makine öğrenmesi metotları, derin öğrenme yöntemleri ve Türkçe için ön eğitilmiş dil modelleri arasında elde edilen en büyük başarıyı (%80.1) kelime boyutunun 128k olduğu Bert modeli sağlamıştır (Sel & Hanbay, 2021, s. 675). Bu nedenle araştırmanın dördüncü aşamasında BERT modeli tercih edilmiş ve bu aşama başarılı bir şekilde tamamlanmıştır.

Araştırmanın beşinci aşamasında ise elde edilen tüm analizlerin görselleştirilmesi yapılmıştır. Bu görselleştirmeler aracılığıyla yapılan analizlerin daha anlaşılabilir olması amaçlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu başlıkta; Python programlama dili aracılığıyla elde edilen veriler incelenmiş, frekans ve duygu analizleri gerçekleştirilmiş, şekil ve görseller üzerinden bulgular ortaya koyulmuştur.

Frekans Analizi

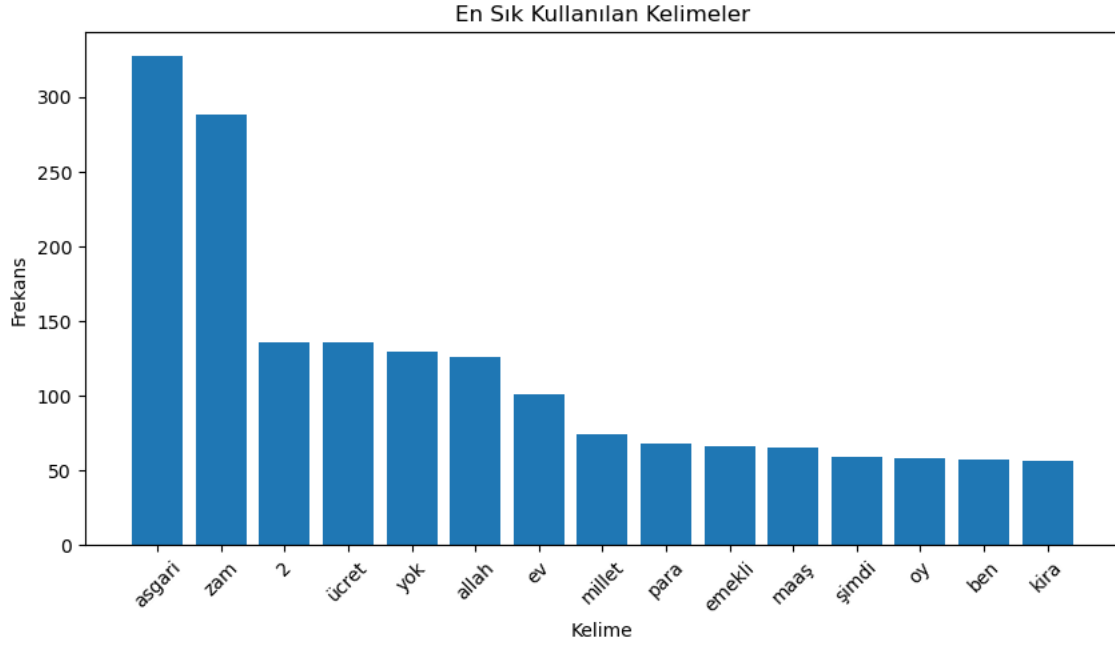
Asgari ücret zamları ile ilgili yorumlarda bulunan kişilerin en çok tekrar ettiği kelimeler incelendiğinde, asgari ücret ile ilişkili olduğu için “asgari ve zam” kelimeleri her iki şekilde de en fazla kullanılan kelimeler arasında olmuştur. Bu kelimelerden sonra, Şekil 1’te 2024 yılı asgari ücret tutarı olan net 17.002 Türk Lirasının “2” lirasına yönelik yorumlar öne çıkmıştır. Bu yorumlardan birkaçı şunlardır: *“İnsan 2 lirayı soyarken utanır bunlar çalışanla dalga geçiyor”, “Bari 17.500 olsun 2 tl ne ya”*.¹¹ Şekil 2’te belirlenen asgari ücret miktarına yönelik tepkiler “yazıklar olsun” ifadesi ile sıkça kendisini göstermiştir: *“Revize edilmesi lazım neyi hayirli olsun be ezdirdin hep bizi yazıklar olsun”, “yazıklar olsun milletin umutlarını sömüre sömüre tükettiler patron seviciler işçi emekli düşmanları”*. Ayrıca Şekil 1’de “ev” ve “kira” gibi üzerine çıkarımlar yapılabilecek sözcüklerin oldukça fazla bir şekilde tekrar ettiği

görevler ve modeller oluşturmak için yalnızca bir ek çıktı katmanıyla ince ayarlanabilir. Ayrıca Devlin, Chang, Lee ve Toutanova (2018) tarafından, “Transformatörlerden Çift Yönlü Kodlayıcı Temsilleri (Bidirectional Encoder Representations from Transformers)” anlamına gelen BERT adlı yeni bir dil temsili sunulmuştur. Devlin vd. (2018)’ye göre BERT modeli kavramsal olarak basit ve deneysel olarak güçlüdür.

¹¹ Yorumlardaki kelime hataları düzeltilmemiştir.

görülmüştür. Bu kelimelerin geçtiği yorumlardan bazıları şu şekildedir: “Allah için bi ev kirası 10 bin tl geriye 7 bin tl yi borçmu ödüyecek 1 ay nasıl geçinecek bu millet”, “15bin bekliyorduk askeri ücreti kiralar 8.9bin nasıl gecinicek bu insanlar”¹², “Yarın sabah açıklarlar herşeye zam geldi diye askeri ücret artsa ne olur kiralar uçmuş vatandaş ne yapacak şaşırılmış”.

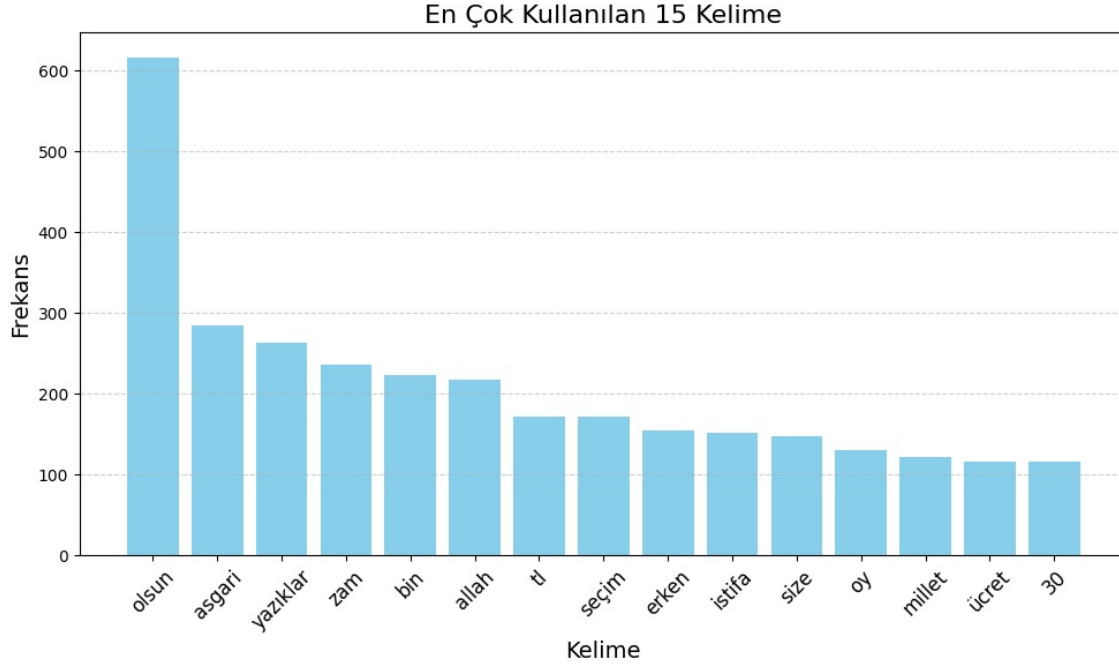
Şekil 1: En sık kullanılan kelimeler (1. analiz)



Şekil 2’de, Şekil 1’de var olan ortak kelimeler dışında “istifa”, “seçim”, “erken” sözcüklerinin sıklıkla kullanıldığı ve grafik 1’teki gibi “oy” kelimesinin Youtube kullanıcıları tarafından fazlasıyla tercih edildiği görülmüştür. Bu yorumlardan bazıları şu şekildedir: “erken secim tek yol”, “acil erken seçim yönetim istifa”, “işverenlere hayırlı olsun sevgili oyverenler”, “siz emekliye işçiye zam vermeyeceksin sandıkta da oy alırsın bay bay bay bay”. Bu yorumlardan kullanıcıların tepkilerini seçimlerle özdeşleştirdiği anlaşılmıştır.

¹² Bu yorum, 2023 temmuz ayından sonra uygulanan asgari ücret (net 11.402 TL) için yapılmıştır.

Şekil 2: En sık kullanılan kelimeler (2. analiz)



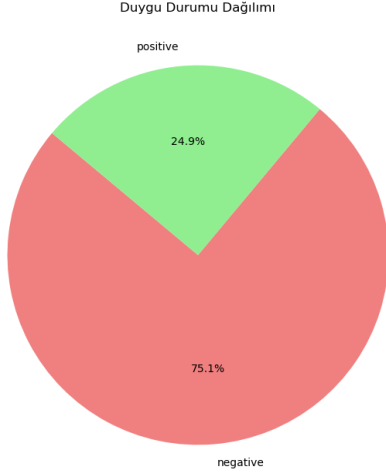
Kira sorunu Youtube yorumlarında ifade edildiği gibi önemli bir sosyal problemdir. TÜİK'in Aralık 2024 tarihli Tüketici Fiyat Endeksine göre 2024'te konutla ilgili harcamalarda fiyat artış oranı TÜFE oranından yüzde 24,71 fazladır ve toplam yüzde 69,03'tür. Özellikle büyükşehirlerde ikamet eden bireylerin kira sorunu gittikçe büyümektedir. Örneğin; İstanbul Planlama Ajansının (İPA) 2023 Kasım ayı hesaplamalarına göre, 2023 Kasım ayında kira fiyatları bir önceki seneye göre yüzde 75,7 artmıştır.¹³ 2019 yılının aynı ayıyla karşılaştırıldığında ise artış oranı devasa boyuta sığrayarak yüzde 732,1'e ulaşmıştır. İPA'nın verilerine göre İstanbul'da ortalama kira ücreti asgari ücretin 1.5 katı düzeyindedir.

Şekil 1'de öne çıkan kelimelerden bir diğeri "emekli" sözcüğüdür. "Asgari ücret ve emekli maaş makası giderilmesini emekli maaşların asgari ücret seviyesine getirilmesini istiyor emekliler.ev kiralari ortalama 15000tl", "7500 olan emekli maaşı ne olacak bakalım bu enflasyonda yılbaşından sonra her şeye nasıl zam gelecek önemli olan alım gücü", "İnşallah ve Umarım Memur ve Emeklilerin Maaşlarına da Yüzde 60 Zam Yaparlar", "Çok güzel rakam verilmiş hayırlı olsun darısı Endüyük emeklilerin başına", "Emekli maaşı ne kadar olacak" cümleleri emekli kelimesinin geçtiği yorumlara örnektir.

¹³ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na eklenen geçici 1. maddede, 08.06.2022 ile 01.07.2023 tarihleri arasında konut kiralarna gelecek zam oranının yüzde 25'i aşamayacağı düzenlenmiştir. Aynı kanuna eklenen geçici 2. madde ile bu sınırlama 01.07.2024 tarihine kadar uzatılmıştır. Ancak, İPA'nın verisinden anlaşılacağı gibi bu sınırlamanın fiilen hayatta karşılık bulmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

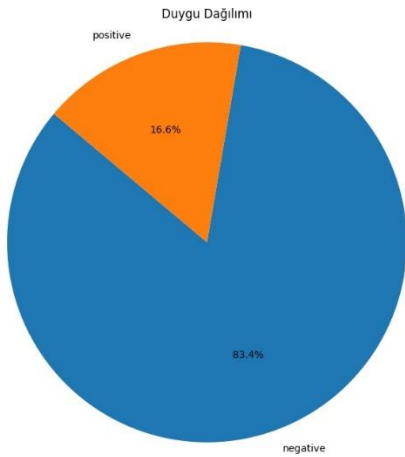
Duygu Analizi

Şekil 3: Oransal duygu dağılımı (1. analiz)

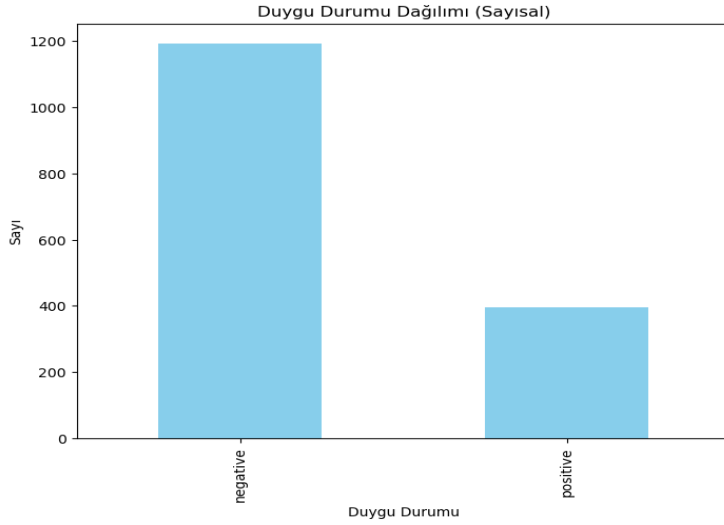


Asgari ücret zamlarına yönelik yapılan yorumlar analiz edildiğinde Şekil 3’te, yüzde 75.9’luk bir oranla negatif düşünceler yorumlara hakimdir. Pozitif yorumlar ise yüzde 24.9’luk bir orana sahiptir. Şekil 4’te ise negatif yorumlar oransal olarak daha fazladır. Bu grafiğe göre negatif yorumlar, pozitif yorumların 5 katından fazladır.

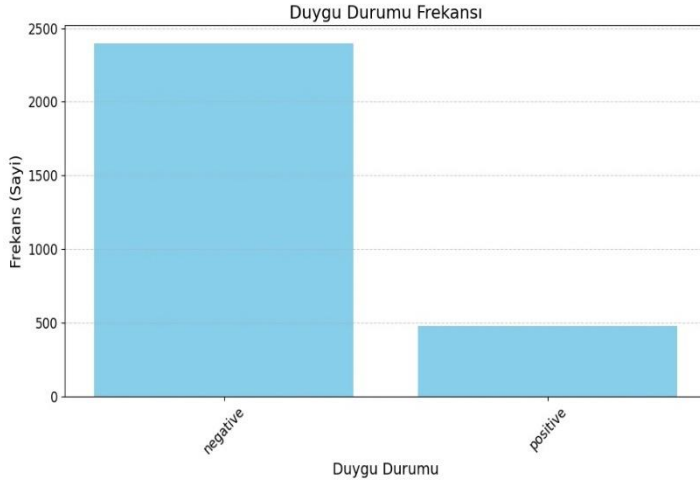
Şekil 4: Oransal duygu dağılımı (2. analiz)



Şekil 5: Sayısal duygu durumu (1. analiz)



Şekil 6: Sayısal duygu durumu (2. analiz)



Gerçekleştirilen duygu analizi sonucunda elde edilen verilerde olumsuz yorumların fazlalığı göze çarpmıştır. Sayısal anlamda yorumlar değerlendirildiğinde, birinci analizde; 1.193 adet negatif yorum ve 396 adet pozitif yorum bulunmaktadır. İkinci analizde ise 2.398 negatif yorum ve 477 pozitif yorum bulunmaktadır. Pozitif yorumlara örnek olarak; “Size 50 binda verse memnun olmazsınız”, “Ya insanlara yaranmak ne kadar zor bişeydende memnun olun bee. Tesekkür ederim.DEVLETİMİZ VAROLSUN”, “Asgari ücret 17 Bin 2 lira bunada şükür”, “...22 k gayet iyienflasyon durur bu sayede...” cümleleri verilebilir. “Zamlar gelmese.idare eder” benzeri yorumlar ise nötr özellikler taşımaktadır. “Modern köleliğe devam”, “Sadece iş verenin yanındasınız”, “Alın kendiniz harcayın bir ay”, “Rezillik bu”, “enflasyonun maliyetini her zaman emekçi oder”, “şu işe bir bak ya iki asgari ücret tutarı bir memur maaşı

etmiyor”, “patronların dediği gibi oldu evet şaşırдық mı tabiki hayır” yorumları ise negatif yorumlardan bazılarıdır.

Duygu dağılımını gösteren grafiklerden yola çıkarak, toplumda asgari ücret zamlarına ilişkin hoşnutsuzluğun daha fazla var olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle 2025 yılı için belirlenmiş asgari ücret miktarına yönelik memnuniyetsizliğin daha fazla olduğu bulgulardan net bir şekilde anlaşılmıştır. Bu durum, asgari ücret politikalarında uygulanan değişikliğin toplum tarafından daha olumsuz algılandığını göstermiştir.

Memnuniyet durumunu gösteren verilerle kelime bulutu tabloları ve en sık kullanılan kelimeleri gösteren grafikler birlikte değerlendirildiğinde, toplumun memnuniyetsizliğinin ve asgari ücrete gelen zamlara yönelik eleştirilerinin kira artışları ve enflasyon gibi sosyal sorunlar üzerinde yoğunlaştığı belirgin biçimde gözlemlenmiştir.

SONUÇ

Çalışanların insan onuruna yaraşır yaşam koşullarına erişmesinin yolu adil bir ücret elde etmesinden geçer. Sosyal politika önlemi olan asgari ücret uygulaması ise çalışanların gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılamasına yetecek ücreti ifade eder. Temel bir insan hakkı olarak vazgeçilmez niteliği olan asgari ücret mekanizması, bir ülkede çalışılabilecek en düşük tutardaki ücreti temsil eder. Bu nedenle, asgari ücret uygulaması çoğu ülkede yalnızca çalışanların küçük bir kısmını ilgilendirir. Fakat Türkiye’de asgari ücret emsal ülkelerin aksine yaygın ücret hâline gelmiştir. Asgari ücret tuzağı diye tanımlanan süreç ile ücretler asgari ücrete doğru baskılanmakta ve ücret düzeyleri “dipte eşitlenmektedir”. Ayrıca asgari ücrete gelen zam oranları asgari ücret dışındaki diğer ücretleri de etkilemekte ve işçi sendikaları bile toplu pazarlık süreçlerinde asgari ücret zamlarını referans almaktadır. Bu yönüyle asgari ücrete gelen zam oranları sadece asgari ücretle çalışanları ilgilendirmemekte ve asgari ücretten fazla ücret kazanan işçileri de doğrudan etkilemektedir.

Günümüzde sosyal medya araçları toplumsal tepkilerin ortaya koyulduğu platformlar hâline gelmiştir. Bu platformların duygu ve düşüncelerin aktarıldığı zeminler olması, toplumdaki tepkilerin bu zeminler aracılığıyla anlaşılmasına da yol açmaktadır. Toplumsal olayları kavramayı, sosyal medya araçlarında birikerek ilerleyen ve büyük sayılara ulaşan verilerin doğru analizi kolaylaştırmaktadır. En çok etkileşime ve popüleriteye sahip olma açısından sosyal medya platformları arasında ilk sıralarda yer alan Youtube’da kanalların video içeriklerine gelen yorumlar önemli sayıda veri sunmaktadır.

Bu çalışmada, genel ücret niteliği kazanan ve bu nedenle daha fazla sosyal anlam kazanan asgari ücret zamlarına yönelik Youtube haberlerine gelen yorumlar veri madenciliği yöntemiyle analiz edilmiştir. Asgari ücret zamlarıyla alakalı farklı kanalların video içeriklerine gelen toplam 4.464 yorum araştırma için 5 ayrı süreçten geçirilmiş ve bu yorumlarla iki farklı analiz yapılmıştır. Veri toplama, verilerin depolanması, verilerin temizlenmesi, veri analizi ve veri görselleştirme araştırma sürecinin farklı aşamaları olmuştur.

Araştırma sonucunda, asgari ücret zamları ile ilgili yorumlarda bulunan kişilerin asgari ücretin yetersizliğini kira ve enflasyon gibi toplumsal sorunlarla ilişkilendirdiği ve memnuniyetsizliklerini “sandıkla” ilgili kavramlar üzerinden dile getirdiği açığa çıkartılmıştır. Öte yandan, doğrudan emeklilerin aylıkları ile asgari ücret artışlarının bağlantısı olmamasına rağmen yorumlarda fazla sayıda emeklilerin talepleri yer almıştır. Yorumlarda asgari ücret zamlarına yönelik memnuniyet düzeyi incelendiğinde ise yorumların büyük çoğunluğu olumsuz niteliktedir. Bilhassa 2025 yılı için belirlenmiş asgari ücrete yönelik olumsuz tepkiler önceki iki zam döneminden çok daha fazladır. Bu veriler ışığında toplumda asgari ücret artışlarına ilişkin hoşnutsuzluğun daha fazla var olduğunu söylemek olanaklıdır. Çalışanların en temel insani ihtiyaçlarını karşılamaya yetmesi gereken asgari ücret tutarının, bu işlevini yerine getirmede yeterli olmadığını; incelenen tepkilerin içeriğinden ve negatif yorumların fazlalığından doğru söylemek mümkündür.

Bu çalışmada, çalışma ekonomisi ve iletişim alanları bir araya getirilerek toplum için önem arz eden sosyal bir konu mercek altına alınmıştır. Gelecek araştırmalarda, bu iki farklı disiplini yan yana getiren çalışmaların sayısının artması bilimsel literatüre önemli katkılar verecektir. Özellikle daha önce uygulanmış veya gelecekte belirlenecek olan asgari ücret tutarlarına yönelik kamuoyu tepkileri, başta hesaplamalı sosyal bilimler yaklaşımı olmak üzere farklı yöntemlerle analiz edilebilir. Ayrıca bu analizlerde, bu çalışmada tercih edilen Youtube platformuna ek olarak diğer sosyal medya platformları da veri kaynağı olarak kullanılabilir. Bu araştırma gelecekteki bu tür çalışmaların yapılmasına destek sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Akçay, Ü. (2024). 2025'e girerken emeğin durumu. <https://www.gazeteduvar.com.tr/2025e-girerken-emeğin-durumu-makale-1744897> adresinden erişildi.
- Akgül, O. & Bükey, A. M. (2020). Türkiye'de enflasyon ile asgari ücretler arasındaki ilişki ve ücret-fiyat sarmalı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78, 257-282. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0026>
- Albayrak, M., Topal, K. & Altıntaş, V. (2017). Sosyal medya üzerinde veri analizi: Twitter. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(Kayfor 15 Özel Sayısı), 1991-1998.
- Balcı, H. & Sapancahı, F. (2024). Avrupa Birliği'nde "yeterli asgari tartışmaları" ve 2022/2041 sayılı yönergenin incelenmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(82), 1023-1070.
- Birleşik Metal-İş (2023). MESS grup toplu sözleşmesi 2023-2025 dönemi teklifimizi açıkladık. <https://www.birlesikmetalıs.org/index.php/tr/guncel/toplu-sozlesme/2043-mess-grup-toplu-sozlesmesi-2023-2025-donemi-teklifimiziacikladik> adresinden erişildi.
- Birleşmiş Milletler (1948). İnsan hakları evrensel beyannamesi. <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> adresinden erişildi.
- Chang, R. M., Kauffman, R. J., & Kwon, Y. (2014). Understanding the paradigm shift to computational social science in the presence of big data. *Decision Support Systems*, 63, 67-80.
- Cooksey, B. (2014). An introduction to APIs. <https://zapier.com/learn/apis/> adresinden erişildi.
- Çelik, A. (2022). Asgari ücret tuzağı. *Mülkiye Dergisi*, 46(1), 297-304.
- Cioffi-Revilla, C. (2013) *Introduction to computational social science principles and applications*. Springer.
- DİSK-AR (2023a). *Asgari ücret araştırması 2024*. DİSK Yayınları.
- DİSK-AR (2023b). *AKP döneminde ve başkanlık rejiminde işçiler neler kaybetti? (2002-2023)*. DİSK Yayınları.
- DİSK-AR (2024). *Asgari ücret araştırması 2025*. DİSK Yayınları.
- Devlin, J., Chang, M.W., Lee, K., & Toutanova, K. (2018). Bert: pre-training of deep bidirectional transformers for language understanding. *arXiv*. doi: 10.48550/arXiv.1810.04805.
- Euronews (2024). Emekli maaşı-asgari ücret karşılaştırması: en düşük emekli maaşının asgari ücrete oranı ne kadar?. <https://tr.euronews.com/2024/01/19/en-dusuk-emekli-maasinin-asgari-ucrete-orani-isci-ve-memur-emeklileri-icin-en-kotu-yil-202> adresinden erişildi.
- Eurofound (2022). *Industrial relations and social dialogue minimum wages in 2022: Annual review*. Minimum Wages in the EU Series. Publications Office of the European Union.

European Union (2022). Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041> adresinden erişildi.

Göktaş, N. (2023). Türkiye İstatistik Kurumunun Türkiye’de ücret politikalarına etkisi ve toplu iş sözleşmesi örnekleri üzerinden işçi sendikalarına yönelik bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 85, 215-227.

Güler, M. A. (2023). Türkiye’de asgari ücretin araçsallaştırılması: 2002-2022 dönemi üzerine bir inceleme. *Politik Ekonomik Kuram*. 7 (2), 155-171.

ILO. ILO Constitution. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO adresinden erişildi.

IMF. Inflation rate, average consumer prices. <https://www.imf.org/external/datamapper/PCPIPCH@WEO/OEMDC> adresinden erişildi.

İstanbul Planlama Ajansı (2023). İstanbul’da asgari ücretli olmak yaşam maliyeti temelli bir asgari ücret politikası. <https://ipa.istanbul/wp-content/uploads/2023/12/KENT-GUNDEMI-ASGARI-UCRET-ARALIK.pdf> adresinden erişildi.

Kahveci, M. & Pelek, S. (2021). Asgari ücret ve politika: Asgari ücreti seçimler mi belirliyor?. *Amme İdaresi Dergisi*. 54(1), 99-131.

Kibritçiöğlü, A. (2024). Türkiye’de maaş ve ücretlerin asgari ücrete yakınsaması ve ilgili gelir dağılımı sorunları. *TEPAV Tartışma Tebliğleri Serisi*, No. WP202402. https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/mce/2024/turkiyede_maas_ve_ucretlerin_asgari_ucrete_yakinsamasi.pdf adresinden erişildi.

Mülayim, B. O. (2023). Avrupa ve ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ve bu oranı etkileyen Faktörler. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*. 2023/1, 110-153.

Liang, P.W. & Dai, B.R. (2013). Opinion mining on social media data. *2013 IEEE 14th International Conference on Mobile Data Management* (s. 91-96). Milan, Italy. Doi: 10.1109/MDM.2013.73

Liu, B. (2015). *Sentiment analysis: mining opinions, sentiments, and emotions*. The Cambridge University Press.

OECD. Consumer prices indices (CPIs, HICPs), COICOP 1999. [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_PRICES%40DF_PRICES_ALL&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_PRICES%40DF_PRICES_ALL&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0) adresinden erişildi.

Özkan, M., & Kar, G. (2022). Türkçe dilinde yazılan bilimsel metinlerin derin öğrenme tekniği uygulanarak çoklu sınıflandırılması. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. 10(2), 504-519.

Resmi Gazete (1982, 9 Kasım). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Sayı 17863.

Resmi Gazete (2004, 01 Ağustos). Asgari Ücret Yönetmeliği. Sayı 25540.

- Resmi Gazete (2011, 4 Şubat). Türk Borçlar Kanunu. Sayı 27836.
- Resmi Gazete (2024, 31 Ocak). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2024 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ. Sayı 32446.
- Sefil-Tansever, S. & Yılmaz, E. (2024). Minimum wage and spillover effects in a minimum wage society. *Labour*. 38, 150-176.
- Sel, İ. & Hanbay, D. (2021). Ön eğitilmiş dil modelleri kullanarak Türkçe tweetlerden cinsiyet tespiti. *Fırat Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*. 33(2), 675-684.
- Sevli, O. & Kemalöğlu, N. (2021). Olağandışı olaylar hakkındaki tweet'lerin gerçek ve gerçek dışı olarak Google BERT modeli ile sınıflandırılması. *Veri Bilimi*. 4(1), 31-37.
- Soong, H.C, Jalil, N. B. A., Ayyasamy, R.K. & Akbar, R. (2019). The essential of sentiment analysis and opinion mining in social media: Introduction and survey of the recent approaches and techniques. *2019 IEEE 9th Symposium on Computer Applications & Industrial Electronics (ISCAIE)* (s. 272-277). Malaysia.
- Şahinaslan, Ö., Dalyan, H. & Şahinaslan, E. (2022). Naive Bayes sınıflandırıcısı kullanılarak YouTube verileri üzerinden çok dilli duygu analizi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. 15(2), 221-229.
- Şallı, Ş. & Kurnaz, Z. (2023). Sosyal bilimlerde paradigma değişimleri ve bilişimsel/hesaplamalı sosyal bilim yöntemleri. *Journal of Business and Communication Studies*. 2(1), 97-125.
- Talas, C. (1983). *Sosyal ekonomi (6. Baskı)*. S Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (2023). *Enflasyon raporu 2023-III*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası.
- Torun, N. K. & Şimşek, N. (2023). Sosyal medya yasasına yönelik kullanıcı tepkilerinin ölçülmesi: Youtube ve Twitter örneği. *Scientific Journal of Innovation and Social Sciences Research*. 3(2), 63-80.
- TÜMTİS (2023). Aras Kargo'da toplu sözleşme süreci başarıyla sonuçlandı. <https://tumtis.org/v2/2023/0209/aras-kargoda-toplusozlesme-sureci-basariyla-sonuclandi/> adresinden erişildi.
- TÜİK (2024). İşgücü istatistikleri, III. çeyrek: temmuz-eylül, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul,-2024-53519> adresinden erişildi.
- TÜİK (2025). Tüketici fiyat endeksi, Aralık 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2024-53621&dil=1> adresinden erişildi.
- van den Burg, G.J.J., Nazabal, A. & Sutton, C. (2019). Wrangling messy CSV files by detecting row and type patterns. *Data Mining and Knowledge Discovery*. 33, 1799-1820. <https://doi.org/10.1007/s10618-019-00646-y>

Yıldız, E. (2023). *Sosyal medyada kriz yönetimine yönelik bir erken uyarı ve müdahale sistemi modeli* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Youtube Kanalları Haber Linkleri-2023 Haziran

ATV, <https://www.youtube.com/watch?v=M48fJPSWExA>
Fox Haber, <https://www.youtube.com/watch?v=nEKd5anYhms>
Gazete Duvar, <https://www.youtube.com/watch?v=iyzTN-H-GMg>
Haber Global, <https://www.youtube.com/watch?v=fbQmLGZFDi4>
Habertürk TV, https://www.youtube.com/watch?v=XY_GTffsNT0
İhlas Haber Ajansı, <https://www.youtube.com/watch?v=4O5v4qFORvc>
Show Ana Haber, https://www.youtube.com/watch?v=bO56kAY_PcM
Sözcü Televizyonu, <https://www.youtube.com/watch?v=HGCKu9H00II>
TGRT Haber TV, <https://www.youtube.com/watch?v=0uAU4b7G9fY>
TV100, <https://www.youtube.com/watch?v=wjVBXXWq92M>
Yeni Şafak, <https://www.youtube.com/shorts/YWhgAFdPdi0>

Youtube Kanalları Haber Linkleri-2023 Aralık

CNN Türk, https://www.youtube.com/watch?v=LTCeN87_1_M
Fox Haber, <https://www.youtube.com/watch?v=IFOCIIwdhec>
Haber Global, <https://www.youtube.com/watch?v=bsT0YRaYo1Y>
Ortaya Karışık, <https://www.youtube.com/watch?v=IFOCIIwdhec>
Show Ana Haber, <https://www.youtube.com/watch?v=YaSrxI9eGH8>
Sözcü Televizyonu, <https://www.youtube.com/watch?v=GdhiM9z7GYs>
TGRT Haber TV, <https://www.youtube.com/watch?v=cvoZsbEgLxo>

Youtube Kanalları Haber Linkleri-2024 Aralık

Cumhuriyet, https://www.youtube.com/watch?v=oxPn_vj2QUc
Haber Global, <https://www.youtube.com/watch?v=gWUsTZaT2us>
Habertürk TV, <https://www.youtube.com/watch?v=EMJ1nqR6blk>



Halk TV, <https://www.youtube.com/watch?v=yjV6WX2FGLo&t=2s>

NTV, <https://www.youtube.com/watch?v=OcrTj1okNyk>

Sözcü Televizyonu, <https://www.youtube.com/watch?v=0PUKfx1U4TA>

TGRT Haber TV, <https://www.youtube.com/watch?v=t-IjrsGyaa4>

BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI: DÜNYA'DAN VE TÜRKİYE'DEN ÖRNEKLER*

İbrahim Ethem AKYILDIZ²

Öz

Bu çalışma, beyin göçü alanında geliştirilen politikaları karşılaştırmalı bir perspektiften ele almaktadır. Beyin göçü, gönderen ülkeler için bilgi ve yetenek kaybına yol açarken, kabul eden ülkeler için ekonomik büyüme, yenilikçilik ve küresel rekabet gücünü artırma fırsatları sunar. ABD, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi ülkeler, nitelikli göçmenleri çekmek için kapsamlı politikalar uygularken, Çin ve Hindistan tersine beyin göçünü teşvik eden stratejilerle dikkat çekmektedir. Türkiye ise beyin göçünü tersine çevirmek amacıyla Kalkınma Planları, TOKTEN programı, TÜBİTAK destekleri ve Turkuaz Kart gibi sınırlı kapsamlı uygulamalar yürütmektedir. Çalışma, Türkiye'nin mevcut politikalarının diğer ülkelerle karşılaştırıldığında yetersiz olduğunu ve daha etkili teşvik mekanizmalarına ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Son olarak, beyin göçünün önlenmesi ve tersine çevrilmesi için Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünü artıracak kapsamlı ve uzun vadeli stratejiler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beyin Göçü, Nitelikli Göç Politikaları, Türkiye'nin Beyin Göçü Politikaları

JEL Kodları: J24, F22

BRAIN DRAIN POLICIES: EXAMPLES FROM THE WORLD AND TURKEY

Abstract

This study examines policies developed in the field of brain drain from a comparative perspective. While brain drain leads to the loss of knowledge and skills for sending countries, it offers opportunities for economic growth, innovation, and enhanced global competitiveness for receiving countries. Countries such as the US, Germany, the UK, and Canada implement comprehensive policies to attract skilled migrants, whereas China and India stand out with strategies promoting reverse brain drain. Turkey, on the other hand, has introduced limited initiatives such as Development Plans, the TOKTEN program, TÜBİTAK support schemes, and the Turquoise Card to address brain drain. The study reveals that Turkey's current policies fall short compared to those of other countries and highlights the need for more effective incentive mechanisms. Lastly, it emphasizes the necessity for Turkey to develop comprehensive and long-term strategies to enhance its global competitiveness and effectively manage brain drain.

Keywords: Brain Drain, Skilled Migration Policies, Turkey's Brain Drain Policies

JEL Codes: J24, F22

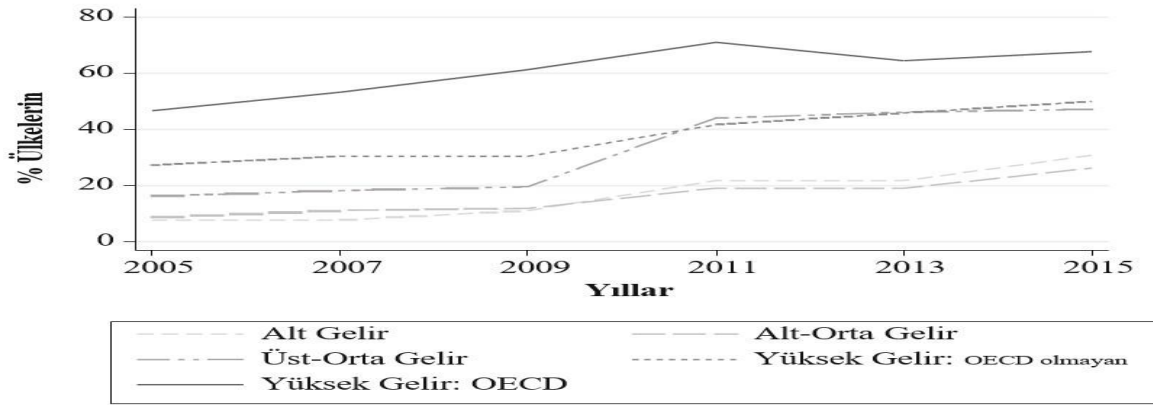
* Bu çalışma Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. M. Ozan BAŞKOL danışmanlığında İbrahim Ethem AKYILDIZ tarafından "Beyin Göçü ve Beşeri Sermaye İlişkisi: Türkiye Örneği" başlığı ile tamamlanarak 24/06/2024 tarihinde savunulan Doktora / Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

² Arş. Gör. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ethemakyildiz@uludag.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6850-115X>

GİRİŞ

Göç politikaları, günümüzde birçok devletin kamu yönetimi gündeminin en üst sıralarında yer almaktadır. Göç, yerel, bölgesel ve uluslararası yönetim organlarında düzenli olarak tartışılan bir konu haline gelmiştir. Her ülke, göç meselelerini kendi bakış açısıyla değerlendirmekte ve çeşitli çıkarlar doğrultusunda ele almaktadır. Uluslararası göçlerin düzenlenmesinde benimsenmesi gereken politikalar, göçlerin sağlayacağı faydaları maksimize ederken, göçmenler üzerindeki sosyal ve ekonomik olumsuz etkileri en aza indirmeyi amaçlamalıdır. Bu bağlamda, beyin göçü hem göç veren hem de göç alan ülkeler açısından büyük bir öneme sahiptir. Yüksek nitelikli bireylerin göçü, 1970'lerde kalkınma tartışmaları kapsamında genellikle "beyin göçü" olarak adlandırılmıştır. Beyin göçü, akademisyenlerin yanı sıra uluslararası kuruluşların da dikkatini çekmiş ve son yıllarda OECD, ILO, UNCTAD ve AB gibi çeşitli kuruluşlar tarafından bu konuda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda, beyin göçünün belirlenebilmesi için alınan spesifik eğitimler veya yüksek beceriler odak noktası olmuştur (United Nations, 2005, s.2). Diğer göçlerden farklı olarak beyin göçüne ilgi daha dengeli, somut ve belirgindir. Bunlara örnek olarak, yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için tasarlanan seçici kabul politikaları verilebilir. Bu politikalar içerisinde, puan sistemine dayanan sistemler ya da belirli programlara dayanan kart sistemleri bulunmaktadır. Beyin göçünün altında, dünya ekonomisinin yeniden yapılanmasından kaynaklanan yeni bir küresel iş bölümü yatmaktadır. Yeni küresel düzenin içinde yüksek nitelikli iş gücü hareketleri meydana gelmiştir. Yeni teknolojiler, sermaye ve emek arasındaki denklemleri değiştirmiş ve üretimde devrim yaratmıştır. Sektörel yapı özellikle imalat sektörü önemli ölçüde değişmiş ve hizmet sektörü ciddi derecede büyümüş, gelişmiştir. İnsanların ve ürünlerin bölgeler arası dolaşım hızı arttıkça, bu dolaşımdan yararlanan endüstriyel kuruluşların dağılımı da artmıştır. Yüksek nitelikli insanların hareketi, dünya ticaretinin, ulusötesi şirketlerin genişlemesinden ve devlet daireleri, işe alım büroları gibi kurumların faaliyetlerinden meydana gelmiştir. Beyin göçü, diğer göç biçimlerinden ayrı ve bireylerin hareket etme kalıplarından farklı olarak gelişmiştir (Salt, 1997, s.9). Birçok hükümet, yüksek nitelikli bireyleri kendi ülkelerine çekmek için çaba göstermektedir. Bunun temel nedeni, bu bireylerin, yüksek düzeyde beceri ve uzmanlık gerektiren yeni ekonomik yapılar açısından önemli avantajlar sağlayacağı konusundaki genel uzlaşıdır. Beyin göçü, bazı ülkelerin göç politikalarını doğrudan etkilemiş ve hükümetler, göç politikalarının temelini bu doğrultuda yeniden şekillendirmiştir. Özellikle ABD, Kanada ve Avusturya gibi ülkeler, genel iş gücü alımları içinde yüksek nitelikli bireylerin sayısını artırmayı hedeflemiş ve toplam göçmen sayısı içinde nitelikli göçmen oranını yükseltmeye yönelik politikalar geliştirmiştir (Borjas, 1990).

Şekil 1: Yüksek nitelikli göçe ilişkin hükümet politikası hedefleri



Kaynak: Czaika ve Parsons, 2017, s. 605

Yüksek nitelikli bireylerin göçü, ekonomik ve sosyal birçok faktörün etkisiyle şekillenmekte ve nitelikli insanları göçe yönlendirmektedir. Şekil 1, uluslararası düzeyde nitelikli bireyleri çekme konusundaki yoğun rekabeti açıkça ortaya koymaktadır. Birleşmiş Milletler üyesi 172 ülkenin neredeyse yarısı, yüksek nitelikli göçmen sayısını artırmaya yönelik adımlar atmıştır. Ayrıca, OECD ülkelerinin üçte ikisi, yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için özel göç politikaları uygulamıştır. Bu rekabet ortamında, gelişmiş veya yüksek gelir düzeyine sahip ülkeler en ön sıralarda yer almıştır. Küresel düzeyde beyin göçüne öncülük eden bu ülkeler, yüksek gelir seviyeleriyle dikkat çekmektedir (Czaika ve Parsons, 2017, s. 605). Yüksek nitelikli göçmenlere duyulan ihtiyacın temelinde, teknolojik ilerlemeyi hızlandırma ve verimliliği artırma hedefleri bulunmaktadır. Pek çok ülke, nitelikli bireylerin oluşturduğu potansiyel havuzdan yararlanmak için çaba göstermekte ve bu doğrultuda politikalarını sürdürmektedir.

Bu çalışma, beyin göçünün ekonomik, sosyal ve politik etkilerini analiz etmekte ve bu alanda geliştirilen politikaları kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Çalışmanın amacı, ABD, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi ülkelerin yüksek nitelikli göçmenleri çekmek için uyguladığı politikaları değerlendirmek ve Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirmek amacıyla hayata geçirdiği programları detaylandırmaktır. ABD'nin H-1B vize programı, Almanya'nın Mavi Kart uygulaması, İngiltere'nin puan tabanlı sistemleri ve Kanada'nın Ekspres Giriş mekanizması gibi politikalar, nitelikli göçmenleri çekmek için kullanılan stratejik yaklaşımlar olarak ele alınmıştır. Ayrıca, Çin ve Hindistan gibi ülkelerin tersine beyin göçünü teşvik eden stratejileri de incelenmiş özellikle Çin'in "Bin Yetenek Programı" ve Hindistan'ın "Ramalingaswami Re-entry Bursu" gibi girişimleri, nitelikli bireylerin geri dönüşlerini teşvik etmek için örnek uygulamalar olarak ele alınmıştır. Türkiye'nin Kalkınma Planları, TOKTEN programı, TÜBİTAK destekleri ve Turkuaz Kart gibi uygulamaları ise mevcut zorluklar ve sınırlı kapsamlarıyla detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma,

farklı ülkelerin politikalarını karşılaştırmalı bir perspektifle analiz ederek, Türkiye'nin beyin göçü konusundaki eksikliklerini ortaya koymakta ve daha etkin stratejiler geliştirilmesi için öneriler sunmaktadır. Çin ve Hindistan'ın deneyimlerinden öğrenilecek derslere de vurgu yapılarak, diaspora ile daha güçlü bağlar kurmanın, kapsamlı teşvik mekanizmalarının ve uzun vadeli politikaların geliştirilmesinin Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünü artırabileceği öne sürülmüştür. Bu bağlamda, çalışma, Türkiye'nin nitelikli iş gücünü kaybetme sorununa yönelik çözüm önerileri sunarak literatüre katkı sağlamayı hedeflerken, politika yapımcılar ve araştırmacılar için önemli bir referans kaynağı oluşturmayı amaçlamaktadır.

DÜNYA'DAKİ BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

ABD

Yüksek nitelikli insanların ABD'ye giriş yapmaları ve ABD'de kalmaları için çeşitli yollar bulunmaktadır. Birincisi, yüksek nitelikli göçmenler ve aileleri için ayrılan kalıcı göçmenlik sistemidir. Diğeri, yine yüksek nitelikli göçmenler için, uzmanlık gerektiren mesleklerde çalışan profesyonel işçilere verilen H-1B vizesi ile geçici giriş yapmalarıdır. Bir diğeri vize türü olan L kategorisi ise ABD'de faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde üst düzey yöneticilerin şirket içi transferlerine izin veren sistemdir. Yüksek nitelikli işgücünün önemli bir parçası olan son yol, lisansüstü öğrencisi veya doktora sonrası araştırmacı olmaktır. Çoğu yabancı öğrenci ve bilim insanı, ülkeye ya tam zamanlı öğrencilere verilen F1 vizesi ya da özel eğitim programlarına katılmalarını sağlayan uzmanlaşmış bir bilgi alanındaki öğrencilere verilen J1 vizesi ile girerler. Eğitimlerini bitiren yabancılar, ABD'de kalmak istiyorlarsa önlerine birçok seçenek çıkacaktır. Bunlar bir iş bulmak, H-1B vizesi almak, ABD vatandaşı ile ya da ABD'de daimî ikamet eden biriyle evlenerek daimî ikamet sahibi olmak veya izinsiz yaşamaktır (Kaushal ve Fix, 2006, s.6-7). ABD'de H-1B vizesi 3 yıl için geçerlidir ve 3 yıl ek süre ile toplam 6 yıla kadar uzatılabilmektedir. Burada daimî ikametgâh başvurusu devreye girerse, daha da fazla uzatmak mümkün olabilir. ABD'nin *Göçmenlik ve Vatandaşlık Yasası*, daimî ikamet için 2 tane temel kanal belirlemiştir. Bunlar, aile birleşimi ve istihdamdır (Wiesbrock ve Hercog, 2010). ABD'deki firmalar ve özellikle bilgiye dayalı endüstrideki firmalar yabancı yeteneklere ve bunlar içerisinde özellikle ABD'de eğitim görmüş yabancı yeteneklere erişmek için büyük ölçüde H-1B programlarına bel bağlamışlardır. ABD'de firmaların, yüksek nitelikli işçileri işlere almaları için O, OPT ve TN³ gibi vizeler de bulunmaktadır (Glennon, 2023, s. 3-5). H-1B vizesi, STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) çalışanlarının ana kaynağıdır. Bu nitelikli göçmenler daha çok yüksek

³ OPT, isteğe bağlı pratik eğitimidir. ABD'de bir lisans programına kayıtlı veya bu programı tamamlayan F-1 göçmenlik statüsündeki uluslararası öğrencilere sunulan bir avantajdır. Derecelerini tamamlayan veya sürdürmekte olan F-1 statüsüne sahip öğrencilere ABD yetkilileri tarafından verilen bir çalışma iznidir ve 12 aya kadar verilen geçici istihdam programıdır. NAFTA, ABD, Kanada ve Meksika için özel ekonomik ve ticari ilişkiler yaratmıştır. TN vizesi kalifiyeli Kanada ve Meksika vatandaşlarının profesyonel düzeyde ABD'ne geçici olarak giriş yapmalarına izin vermektedir. Belirli mesleklerdeki çalışanlara verilen göçmen olmayanlara verilen çalışma vizesidir.

teknoloji ve bilgi sektöründeki işverenler tarafından değerlendirilir. Bu grupta yer alanlar, ABD’de benzer pozisyondaki kişi ile aynı ücreti ya da o meslek grubu içerisinde geçerli olan ücreti alırlar. H-1B vize programı ve daha küçük kapsamda olan L-1 ve O-1 vize sistemi yalnızca geçici işçileri işe almakla kalmaz, aynı zamanda E-1, E-2 ve E-3 vizesine sahip nitelikli işçilere tahsis edilen yeşil kartın (Green Card) arka kapıdan alınması için fiilen kullanılan bir mekanizma niteliğindedir (Boyd, 2014). Tablo 1, ABD’deki geçici vize türleri ve içerikleri hakkında kısa bilgiler vermektedir.

Tablo 1: 1990 Tarihli göç yasasına göre bazı geçici vize türleri ve içerikleri

Vize Türü	İçerik ve Gereklilikler
H-1B	Belirli bir uzmanlık gerektiren meslekte çalışabilmek. Yükseköğrenim derecesine sahip olmak veya ilgili alanda eşdeğer niteliğe sahip olmak.
L	Mevcut işverenin ana şirketinde, bağlı şirketinde, iştirakinde ya da bir şubesinde yönetici veya idareci (managerial or executive) olarak ya da uzmanlık gerektiren bir pozisyonda çalışmak, L vizesi için önemli bir gerekliliktir. Adayın, yurt dışındaki aynı işveren nezdinde son 3 yıl içerisinde kesintisiz olarak en az 1 yıl süreyle çalışmış olması zorunludur. Bu, şirketler arası veya içi transferler için gelen uzmanları kapsayan bir düzenlemedir.
O	Olağanüstü yeteneğe veya başarıya sahip kişiler içindir. Bilim, sanat, eğitim, iş dünyası, atletizm alanlarında olağanüstü yetenek veya başarıya sahip veya sinema ve televizyon alanlarında olağanüstü tanınmış başarıları olan, sürekli ulusal veya uluslararası beğeni ile kanıtlanmış kişilerin kendi uzmanlık alanlarında çalışmalarını içindir.
P-1, P-2, P-3	Uluslararası düzeyde tanınmış bir birey ya da takım oyuncusu (P-1), sanatçı veya şovmen (P-2, P-3) olarak performans göstermek. Belirli bir spor yarışmasında bir atlet olarak veya bir eğlence grubunun parçası olarak yer almak. Ayrıca, ABD ile başka bir ülke arasındaki karşılıklı değişim programları kapsamında performans sergilemek. Bu, kültürel olarak benzersiz veya geleneksel etnik, folklorik, kültürel, müzikal, tiyatro veya sanatsal bir performans, sunum, öğretim veya koçluk içerebilir.
Q	Bu, uluslararası kültürel değişim programlarına katılanları kapsar. Program, katılımcıların uygulamalı eğitim ve istihdam fırsatları aracılığıyla kendi ülkelerinin tarihini, kültürünü ve geleneklerini paylaşmalarını amaçlar.
E	ABD'nin ticaret ve denizcilik anlaşmaları imzaladığı ülkelerin vatandaşları için geçerli olan Tüccar (E-1), Yatırımcı (E-2) ve Uzmanlık Alanında Avustralya (E-3) vizeleri, karşılıklı olarak varılan anlaşmalar çerçevesinde verilmektedir.
J	Bu, öğretmenler, profesörler, iş seyahati amacıyla ve diğer değişim programı katılımcıları için geçerlidir. Ayrıca, üniversiteler veya benzer kurumlarda araştırmacı olarak görev yapacak kişiler içindir.

Kaynak: USCIS, 2023a

2019-2023 yılları arasında ABD tarafından H-1B vizesi verilen ilk beş ülke ve Türkiye'nin aldığı vize sayısını Tablo 2’de görmek mümkündür. Tablo 2’den görüldüğü üzere ABD tarafından verilen toplam H-1B vize sayısı 2019 yılında 388.403 iken, bu sayı 2020 yılında 426.710’a yükselmiş, 2021’de bir düşüşle 407.071 olmuş, 2022’de tekrar yükselerek 441.502’ye ulaşmış ve 2023’te 386.318 olmuştur. Genel trend, özellikle 2020 ve 2022 yıllarında artış göstermiş ancak son yılda bir azalma yaşanmıştır. Bu tablo,

Hindistan'ın en çok H-1B vizesi alan ülke olduğunu göstermektedir. 2019'da 278.491 vize ile başlayıp, 2020'de 319.494'e yükselmiş, 2021'de 301.616'ya düşmüş, 2022'de tekrar yükselerek 320.791'e ulaşmış ve 2023'te 279.386'ya gerilemiştir. Çin, ikinci sırada yer almakta ve 2019'da 50.609'dan başlayarak 2020'de 51.597'ye yükselmiş, 2021'de 50.328'e düşmüş, 2022'de 55.038'e yükselmiş ve 2023'te 45.344'e düşmüştür. Çin'in vize sayıları, Hindistan kadar yüksek olmamakla birlikte, benzer bir dalgalanma göstermektedir. Filipinler, 2019 yılında 2.707 ile başlayıp, çok az bir artışla 2020 yılında 2.711, 2021'de 2.786, daha sonra daha belirgin bir artışla 2022'de 3.501 ve 2023 yılında ise 4.619 ile sürekli artış gösteren bir eğilim sergilemiştir. Kanada, 2019 yılında 4.615 vize ile başlamış ve sonraki yıllarda dalgalı bir seyir izleyerek 2020'de 3.987, 2021'de 3.836, 2022'de 4.235 ve 2023'te 3.852 vize almıştır. Güney Kore de benzer bir dalgalanma göstermiş, 2019'da 3.476 vize ile başlayıp, 2020'de 3.665, 2021'de 3.481, 2022'de 4.097 ve 2023'te 3.603 vize ile devam etmiştir. Türkiye ise, daha düşük sayıda H-1B vizesi almıştır. Türkiye'nin aldığı H-1B vizesi 2019'da 1.279, 2020'de 1.204, 2021'de 1.154, 2022'de 1.436 ve 2023'te 1.280'dir.

Tablo 2: En çok H-1B vizesi alan ilk beş ülke ve Türkiye (2019-2023)

Ülkeler	2019	2020	2021	2022	2023
Toplam Verilen	388.403	426.710	407.071	441.502	386.318
Hindistan	278.491	319.494	301.616	320.791	279.386
Çin	50.609	51.597	50.328	55.038	45.344
Filipinler	2.707	2.711	2.786	3.501	4.619
Kanada	4.615	3.987	3.836	4.235	3.852
Güney Kore	3.476	3.665	3.481	4.097	3.603
Türkiye	1.279	1.204	1.154	1.436	1.280

Kaynak: USCIS, 2024

ALMANYA

II. Dünya Savaşı sonrasında Almanya'da yaşanan hızlı ekonomik büyüme, işgücü açığını da beraberinde getirmiştir. Bu durum, hem Doğu Avrupa'dan etnik Almanların göçünü teşvik eden politikalarla hem de ikili işçi alımı anlaşmaları sonucunda bir misafir işçi programının hayata geçirilmesiyle giderilmeye çalışılmıştır. Savaş sonrası dönemde, Almanya ekonomisini yeniden canlandırmak amacıyla AB üyesi olmayan ülkelere düşük nitelikli işçiler, dönüşümlü olarak misafir işçi programı kapsamında ülkeye kabul edilmiştir. Ancak, 1973'teki ekonomik durgunluk, Almanya'nın uzun bir süre katı bir göç politikası benimsemesine neden olmuş ve ülke neredeyse işçi alımını tamamen durdurma noktasına gelmiştir. 1980'lerin sonlarında ise Demir Perde ülkelerinden gelen işçi göçünü düzenlemek amacıyla kısa süreli göç sistemini devreye almış ve bu sistem çerçevesinde tarım ve konaklama sektörleri için mevsimlik işçilerin

ülkeye girişine izin vermiştir (Grigoleit-Richter, 2017, s.5; Facchini ve Lodigiani, 2014, s.12; Schönwälder, 2013, s.276).

Almanya'nın kapalı göç politikası, öncelikli olarak yerli iş gücünü piyasaya kazandırma ve emeklilik yaşını yükselterek işgücü açığını kapatma hedeflerine dayanmaktadır. AB Komiseri Frattini'nin nitelikli göçmenler için bir Avrupa vizesi önerisi, o dönemdeki Almanya hükümeti ve ortakları tarafından olumsuz karşılanmıştır. Ancak, Almanya'nın demografik yapısı nedeniyle işgücü piyasasının ek göçe ihtiyaç duyacağı genel bir kabul görmektedir. Almanya'nın yüksek nitelikli göçlere bile mesafeli yaklaşmasının ardında, ulusal kimlik anlayışının etkili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, 1999 yılında yürürlüğe giren Vatandaşlık Yasası reformu, Almanya'nın uzun süredir uyguladığı dışlayıcı politikaların yalnızca geçici ve sınırlı bir sapması olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar Almanya, gönülsüz bir şekilde göç ülkesi statüsünü kabul etmiş ve AB dışından gelen göçlere kapalı kalmayı büyük ölçüde sürdürmüş olsa da 1999 Vatandaşlık Yasası ile 2005 Göç Yasası, göç politikalarında belirli değişikliklere yol açmıştır (Schönwälder, 2013, s. 273-274). 2000 yılından itibaren Almanya'nın "bir göç ülkesi değildir" yaklaşımı, dünyanın en yetenekli ve parlak işçilerini kabul etmeye yönelik bir anlayışa evrilmiştir. Bu dönüşümün ardındaki temel nedenler, demografik ve ekonomik paradigmalara öne çıkmaktadır. İlk olarak, işgücü piyasalarının genişlemesi ve beceri odaklı teknolojik değişim, iş gücüne olan talebi uzmanlar ve yüksek nitelikli işçiler yönünde yeniden şekillendirmiştir. İkinci olarak, yaşlanan nüfusla bağlantılı demografik eğilimler, çalışma çağındaki nüfusun keskin bir şekilde azalacağına dair güçlü öngörüler sunmaktadır (Grigoleit-Richter, 2017, s. 5). Almanya, demografik ve ekonomik taleplerden dolayı, AB üyesi olmayan nitelikli göçmenleri kabul etmeye dönük politikalar geliştirmiştir. Schröder hükümeti, 1990'ların sonunda göçmenlik politikalarını yeniden gözden geçirmiş ve Yeşil Kart (Green Card) adı altında bir uygulama başlatmıştır. Nitelikli bilgi ve iletişim teknoloji uzmanlarına çalışma izni veren Yeşil Kart'a sahip olabilmek için üniversite veya teknik kolej derecesine sahip olmak, asgari beceri gereksiniminin karşılanması gereken bir iş teklifi almak veya bu alandaki yeteneğinin, en az 51.000 € garantili yıllık brüt maaş almak koşullarının sağlanması gerekiyordu. Yeşil Kart, bilişim uzmanlarının 5 yıl boyunca Almanya'da çalışmasına izin vermiştir. Yeşil Kartı aynı zamanda ilgili alanda öğrenciler de alabilmekteydiler.

Göçmenlik yasası, 2005 tarihinde kapsamlı bir şekilde elden geçirilmiş ve ülkeye giriş kanalları; istihdam, eğitim, aile birleşimi ve sığınmacı/mülteci olarak belirlenmiştir. Yüksek nitelikli göçmenlere ilişkin kurallar, 2005 İkamet Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte getirilmiştir. Yasanın 19. Maddesi, yüksek nitelikli işçilerin kabul edilmesini sağlamıştır. Yüksek nitelikli göçmenler 3 kategori kapsamında değerlendirilmiştir. İlk kategoride, olağanüstü niteliklere sahip bilim insanları ve akademisyenler; ikinci kategoride, üst düzey pozisyonlardaki öğretim üyeleri (bilimsel projelere veya araştırma gruplarına liderlik

eden kadrolu profesörler veya akademisyenler); üçüncü kategori altında ise yeterli mesleki deneyime sahip ve yıllık asgari geliri belirli tutarda olan uzmanlar ve yönetici personeller. Tüm kategoriler için iş teklifi olması, Alman toplumuna iyi bir şekilde entegre olunması (dil bilinmesi gibi), geçiminin sağlanabileceğinin gösterilmesi gibi kriterler aranmaktadır (Facchini ve Lodigiani, 2014; Wiesbrock ve Hercog, 2010). 2005 yılında uygulamaya konulan Göç Yasasında 2009 ve 2012'de yapılan değişikliklerle, AB'deki Mavi Kart uygulaması özdeşleşmiştir. Ağustos 2012'de Mavi Kart yönergesi uygulanmış ve Almanya dışarıdan yüksek nitelikli göçmen çekmeye başlamıştır. Sonuç olarak, Mavi Kart, yüksek nitelikli işçiler için tek oturma iznine dönüşmüş ve 4 yıllık bir süre için verilmiştir. Bu kart sahipleri, 3 yıldan sonra daimî ikametgâh için başvurabilmektedirler. İyi bir Almanca becerisi gösteren kişiler, 2 yıldan sonra da bu haktan yararlanmaktadırlar (Facchini ve Lodigiani, 2014, s.13; Grigoleit-Richter, 2017, s.5-6). Almanya, nitelikli işçi pozisyonu için sürekli yenilikler yapmış ve en az bir süreyle kişinin mesleki niteliklere uygun belirli bir pozisyonda iş teklifi gelen ve yıllık brüt maaşı en az 58.000 Euro olan kişilere Mavi Kart'a başvuru imkânı tanımıştır. Almanya daha sonra belirli meslekler için (doktorlar, mühendislik, doğa bilimleri, matematik ve bilişim alanlarındaki nitelikli işçiler), yıllık brüt maaş kriterini 45.552 euroya indirmiştir. Mavi Kart şartlarını bir kişi sağlamıyorsa, niteliğine uygun bir pozisyonda yine istihdam edilme şansına sahipse oturma izni alınabilmektedir. Yetkililer, adayın niteliklerinin başvurulacak meslek için uygun olması durumunda oturum izni verebilmektedir ancak bu sadece nitelikli işgücü için geçerlidir. Kişinin bilgi teknolojisi gibi belirli alanlarda diploması yok ancak deneyimi varsa, yine de oturum izni için başvuru imkânı vardır. Bunun için de son yedi yılda en az üç yıllık mesleki deneyim yoluyla edinilen karşılaştırılabilir nitelik, en az 52.560 avro yıllık brüt maaş ve B1 seviyesinde Almanca bilgisi gerekmektedir (Federal Foreign Office, 2023). 2020'den 2022'ye kadar AB ülkeleri ve özellikle Almanya tarafından verilen Mavi Kart sayılarını Tablo 3'ten görmek mümkündür. AB ülkeleri 2020 yılında 50.234 Mavi Kart vermişken, bu sayı 2021'de 67.730'a ve 2022'de 81.851'e yükselmiştir. Bu kartların büyük bir çoğunluğu ise Almanya tarafından verilmiş olup bu sayı, 2020'de 43.227, 2021'de 57.671 ve 2022'de 63.242'dir. Diğer bir ifadeyle AB'de verilen mavi kartların 2020'de %86,1'nin, 2022'de %77,3'ünün Almanya tarafından verildiğini söylemek mümkündür.

Tablo 3: AB ülkelerinin ve Almanya'nın verdiği mavi kart sayısı (2020-2022)

Yıllar	2020	2021	2022
AB Ülkelerinin Verdiği Toplam Mavi Kart Sayısı	50.234	67.730	81.851
Almanya'nın Verdiği Mavi Kart Sayısı	43.227	57.671	63.242
Almanya'nın Verdiği Mavi Kart Sayısının AB İçerisindeki Payı	%86,1	%85,1	%77,3

Kaynak: Eurostat, 2023

2022 yılında AB ve özellikle Almanya tarafından Mavi Kart verilen ilk 10 ülkeyi Tablo 4’de görmek mümkündür. Tablo 2.19, Almanya’nın AB içinde Mavi Kart programında öncü bir rol oynadığını ve özellikle Hindistan, Rusya ve Türkiye gibi ülkelere yüksek nitelikli iş gücü çekmekte olduğunu göstermektedir. 2022 yılında, AB ülkeleri Mavi Kart programı kapsamında Hindistan’a 19.896, Rusya’ya 7.606, Belarus’a 5.541, Türkiye’ye toplam 5.234, Irak’a 3.618, Çin’e 3.484 adet, Ukrayna’ya 2.582, Mısır’a 2.401, Tunus’a 2.321 ve Pakistan’a 2.206 adet Mavi Kart vermiştir. AB tarafından 2022’de verilen 81.851 adet Mavi Kartın %88’i üç ülke Almanya, Polonya ve Litvanya tarafından verilmiştir.

Tablo 4: AB ve Almanya’nın mavi kart (blue card) verdiği ilk 10 ülke (2022)

En Çok Mavi Kart Verilen Ülkeler	Verilen Mavi Kart Sayısı	En Çok AB Mavi Kartı Veren İlk Üç AB Üyesi Ülke						AB Mavi Kartlarını Veren Diğer AB Üye Ülkeleri
		En Yüksek	Sayı	İkinci En Yüksek	Sayı	Üçüncü En Yüksek	Sayı	
Toplam	81.851	Almanya	63.242	Polonya	4.931	Litvanya	3.924	9.754
Hindistan	19.896	Almanya	17.541	Polonya	849	Fransa	367	1.139
Rusya	7.606	Almanya	4.695	Litvanya	772	Bulgaristan	561	1.578
Belarus	5.541	Litvanya	2.797	Polonya	1.852	Almanya	638	254
Türkiye	5.234	Almanya	4.504	Polonya	146	Fransa	119	465
Irak	3.618	Almanya	3.613	Romanya	2	Hırvatistan	1	2
Çin ⁴	3.484	Almanya	3.127	Fransa	95	Romanya	71	191
Ukrayna	2.582	Almanya	1.468	Polonya	798	Litvanya	101	215
Mısır	2.401	Almanya	2.203	Polonya	68	Fransa	27	103
Tunus	2.321	Almanya	1.501	Fransa	749	Bulgaristan	22	49
Pakistan	2.206	Almanya	2.088	Polonya	38	Lüksemburg	22	58

Kaynak: Eurostat, 2024

2022 yılı itibarıyla, Almanya’nın verdiği Mavi Kartların çoğunluğu Hindistan, Rusya, Türkiye, Irak, Çin, Ukrayna, Mısır, Tunus ve Pakistan vatandaşlarına gitmiştir. Almanya, Hindistan vatandaşlarına 17.541, Rusya vatandaşlarına 4.695, Litvanya vatandaşlarına 2.797 ve Türk vatandaşlarına 4.504 Mavi Kart vermiştir. En çok mavi kart alan dördüncü ülke konumunda olan Türkiye’ye verilen toplam 5.234 Mavi

⁴ Hong Kong dahildir.

Kartın %86'si (4504 adet) Almanya, %2,8'i (146 adet) Polonya ve %2,3'ü (119 adet) Fransa tarafından verilmiştir. Diğer AB ülkeleri arasında ise Polonya ve Litvanya dikkat çekmektedir. Polonya, Hindistan, Belarus, Türkiye gibi ülkelere önemli miktarda Mavi Kart verirken, Litvanya özellikle Belarus ve Ukrayna gibi komşu ülkelere yoğunlaşmıştır. Fransa ise Çin, Tunus gibi ülkelere yönelik Mavi Kart vermiştir. Bu veriler, Almanya'nın AB içinde Mavi Kart konusunda lider konumda olduğunu ancak diğer ülkelerin de bu alanda giderek daha etkin rol aldığını göstermektedir. Ayrıca, Mavi Kart'a belli başlı ülkelere yoğun talep gördüğü ve bu durumun, söz konusu ülkelerin ekonomik veya sosyal faktörlerine bağlı olduğu düşünülebilir.

Almanya, Avrupa Birliği dışından gelen işçilerin ülkeye erişimini kolaylaştırmak amacıyla gün geçtikçe yeni kararlar almakta ve bu doğrultuda göç politikalarını geliştirmektedir. 2022 yılında ülkede tespit edilen ciddi iş gücü sıkıntısı, yaklaşık 2 milyon açık pozisyonla tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu açıkları hızla doldurmayı hedefleyen Almanya, göçmen politikaları çerçevesinde nitelikli işçi alımına öncelik vermektedir. Bu kapsamda, "Fırsat Kartı (Chancenkarte)" adı verilen yeni bir sistem geliştirilmiş olup, bu sistemle nitelikli işçi açığının kapatılması amaçlanmaktadır. Almanya göçmenlerin ülkeye girişlerini daha kolay hale getirmek için puana dayalı bir sistem tasarlamıştır⁵. Puana dayalı sistemde, diploma veya mesleki eğitim, en az 3 yıllık meslek deneyimi, dil becerileri, daha önce Almanya'da bulunmuş olma ve 35 yaşından genç olma gibi kriterler esas alınarak puanlama yapılacaktır. Bu puanlar, başvuru sürecinde belirleyici bir rol oynayacaktır. Her ne kadar AB vatandaşı olmayan bireylerin Almanya'ya taşınabilmeleri için genellikle bir iş teklifi almaları gerekse de iş arayanlara yönelik belirli bir vize türü de bulunmaktadır. Ancak, "Fırsat Kartı (Chancenkarte)" uygulamasının, Almanya'da iş bulmak isteyenler için süreci daha hızlı ve kolay hale getirmesi beklenmektedir (Euronews, 2023). Nitelikli işgücü vizesi yasası reformu 2023 Haziran ayında onaylanmış ve yeni düzenlemelerin 2024 Mart'ından itibaren yürürlüğe gireceği bildirilmiştir⁶.

İNGİLTERE

Beyin göçü süreci, daha önce belirtildiği gibi, ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkmış ve birçok ülke nitelikli çalışanları kendine çekmek için çeşitli göçmen politikaları uygulamaya başlamıştır. İngiltere de zamanla, diğer ülkeler gibi, nitelikli göçmen alımında seçici uygulamalar benimsemiş ve bu politikaların şekillenmesinde sendikalar, işveren grupları ve bu grupların hükümetle ilişkileri etkili olmuştur. Birleşik Krallık'ta sendika yoğunluğu düşük ila orta seviyelerde olup, sendikalar ve işverenler düşük düzeyde merkezileşmiştir. Bu nedenle ne sendikalar ne de işverenler güçlü ve iyi koordine olmuş aktörlerdir.

⁵ Çalışma Bakanı Heil, ülkedeki işgücü eksikliğinin giderilmesi için stratejik olarak önemli olduğunu düşündüğü bu sistemi önermiştir.

⁶ Haber Global. (2023). Almanya'da çalışmak isteyenlerin beklediği tarih: Fırsat kartı (Chancenkarte) yürürlüğe giriyor. <https://haberglobal.com.tr/dunya/almanya-da-calismak-isteyenlerin-bekledigi-tarih-firsat-karti-chancenkarte-yururluge-giriyor-262064> adresinden erişildi.

Sendikalar ve işverenlerin hükümete erişim imkanları farklılık göstermektedir; genellikle işverenler bu konuda daha avantajlıdır. Düşük nitelikli sendikalar, göçmenlerin İngiltere ekonomisine olumlu katkılar sunduğunu kabul etmiş ve bu doğrultuda destekleyici bir tutum sergilemiştir. Ana sendika konfederasyonu olan Ticaret Sendikası Kongresi (Trades Union Congress), düşük becerilere sahip üyeleri temsil etmekte ve üyelerin yüksek nitelikli göçten doğan istihdam fırsatlarından faydalanabileceği düşüncesiyle bu politikaları desteklemektedir. İş dünyasının ana temsilcisi olan İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) ise, daha açık bir yüksek nitelikli göç politikasına yönelik güçlü bir istek taşımaktadır. İşverenler, daha fazla istihdam imkânı yaratmak ve Birleşik Krallık ekonomisi ile toplumu için genel faydalar sağlamak amacıyla düşük nitelikli iş gücüne kapı aralamaya hazırdır. Özellikle mühendislik, bilişim teknolojisi ve finans sektörlerindeki işveren dernekleri, esnek ve verimli bir göç sistemi geliştirilmesi için hükümete lobi yapmak adına ciddi miktarda kaynak ayırmıştır. 1990'ların başından itibaren bilişim sektöründe iş gücü piyasasında yaşanan açıklar, işveren derneklerini nitelikli göçmenleri ülkeye çekmek için hükümet üzerinde baskı kurmaya yöneltmiştir. Hem bilişim teknolojisi hem de sağlık hizmetleri sektörlerinde nitelikli göçmenlere yönelik prosedürler, 2000 yılında İçişleri Bakanlığı göç sorumlusu Barbara Roche tarafından kolaylaştırılmıştır. Bu dönemdeki temel hedef, dünyanın en iyi ve en parlak çalışanlarını İngiltere'ye çekmektir. Lobıcılık faaliyetlerinin artması, 2002 yılında İçişleri Bakanı David Blunkett'ın Yüksek Nitelikli Göçmen Programını hayata geçirmesini sağlamıştır (Cerna, 2014, s. 78; Meyers, 2004; Cerna ve Wietholtz, 2011).

2005'ten itibaren, politika, 5 kademeli seçim yaklaşımıyla puan tabanlı sisteme doğru evrilmiş ve sürekli geliştirilmiştir. Bu beş kademedeki, özellikle ilk iki kademe yüksek nitelikli göçmenlerle ilgilidir. Puan tabanlı sistem, kurallara bağlı bir sistem ve güçlü kontrol unsurları olması gerektirdiğinden, bağımsız Göç Danışma Komitesi'nin kurulmasına öncülük etmiştir⁷. 2004-2005'lerde Avrupa Birliği'nin genişlemesinin ve partilerin seçim platformlarının önemine ek olarak, puan tabanlı göç sisteminin oluşturulması ve buna bağlı olarak göç politikaları değişikliklerin olması, göç konusuna hem kamuoyunda hem de bürokraside ilgi gösterilmesine yol açmıştır (Somerville, 2013: 257-258). Hükümet, nitelikli göçmenlerin kabulüne ilişkin sürekli sendikalarla ve sermaye sahipleri ile görüşmelerde bulunmuş ve 2008'den itibaren kademeli olarak, Puan Tabanlı Sistem uygulanmaya başlanmıştır. Daha sonra değişen işgücü piyasası ihtiyaçlarını ve göçmen işçi sayısını azaltma girişimlerini daha iyi yansıtacak şekilde bu sistem yenilenmiştir. Yüksek nitelikli göçmenleri kapsayan *Kademe 1 (Tier 1)* vizesi için, herhangi bir göçmen kotasının olmaması, işgücü için bir testin olmaması ve iş teklifi olmadan da başvurulabilmesi birçokları için açık bir seçenek olmuştur (Cerna, 2014, s.78; Meyers, 2004; Cerna ve Wietholtz, 2011).

⁷Göç Danışma Komitesi, hükümete göç konularında tavsiyelerde bulunan, bağımsız ve yasal olmayan, bakanlık dışı bir kamu kurumudur. Kurum, İçişleri Bakanlığı tarafından desteklenen, bakanlık dışı bir kamu kuruluşudur (UK Government, 2023). "Migration Advisory Committee" <https://www.gov.uk/government/organisations/migration-advisory-committee>

İngiltere, AB'den, Avrupa Ekonomik Alan'dan (İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç) veya İsviçre dışından gelen göçmenler için puana dayalı bir sistem uygulayarak, 2008 yılında göçmenlik sistemini tekrardan gözden geçirmiştir. Bu sistemde vize türlerinden oluşan 5 tane kademe vardır. Kademe 1 (Tier 1); yüksek nitelikli göçmenler (doktorlar, mühendisler, bilim adamları ve diğer eğitilmiş çalışanlar), girişimciler, yatırımcılar ve lisansüstü öğrencilere yöneliktir. Kademe 2 (Tier 2), iş teklifleri olan nitelikli işçilerin göçlerini düzenlemektedir. Kademe 3 (Tier 3), işgücü piyasasındaki geçici açıkları dolduran daha az nitelikli işçileri kapsamaktadır. Kademe 4 (Tier 4), öğrenciler içindir ve son olarak Kademe 5 (Tier 5) ise gençlerin hareketliliği ve geçici işçiler için ayrılmıştır. Göçmenlik başvurusunda bulunanların, belirli bir kademe için göçmenlik gerekliliklerine uyduklarını göstermek için ilgili kademeye özel bir derecelendirme sistemine göre yeterli sayıda puan almaları gerekmektedir. Örneğin, bir işveren veya eğitim kurumu tarafından alınan lisanslı bir sponsorluk, iki ile beşinci aşamalar arasında gereklidir (Kahanec ve Zimmermann, 2011, s.15). İngiltere, nitelikli çalışanları kendilerine çekmek için kademelerde oluşan vize türlerini kaldırmış ve bazı değişiklikler yaparak isimleri ve formatı değiştirmiştir. Örneğin, Kademe 1 kaldırılmış, bunun yerine Yenilikçi (Innovation) Vizesi ve Start-Up Vizeleri gelmiştir. Nitelikli işçi vizesi (skilled worker visa) ise kademe 2'nin yerini almıştır. Öğrenci vizesi kademe 4'ün; Mevsimlik İşçi vizesi, Devlet Yetkili Değişim vizesi, Yaratıcı Çalışan vizesi, Din Görevlisi vizesi, Yardım Çalışanı vizesi, Uluslararası Anlaşma vizesi, Gençlik Hareketlilik Programı vizesi de kademe 5'in yerini almıştır. İngiltere'nin ayrıca çeşitli dallar adı altında, niteliklere uygun vize programları mevcuttur. Adaylar, şartları sağladıkları sürece, bu programlardan herhangi birine başvurabilmektedirler⁸ (UK Government, 2023).

İngiltere'nin nitelikli işçi vizesi için kullanılan puan sistemi Tablo 5'te detaylandırılmıştır. Bu puan sistemi, başvuruların değerlendirilmesinde hangi kriterlere dayanıldığını ve bu kriterlerin her birinin kaç puan değerinde olduğunu göstermektedir. Onaylanmış sponsor tarafından iş teklifi almak (İngiltere sponsorundan resmi iş teklifi almak) adaya 20 puan kazandırmaktadır. Aynı şekilde başvuru için uygun beceri düzeyine sahip olması da yine 20 puan değerindedir. İngilizce dil gerekliliklerini karşılamak başvurana 10 puan kazandırmaktadır. Maaş düzeyleri açısından; 20.480 £ ile 23.039 £ arası maaş aralığı ekstra puan kazandırmazken 23.040 £ ile 25.599 £ arası maaş aralığı 10 puan, 25.600 £ veya üzeri maaş ise 20 puan kazandırmaktadır. Göç Danışma Komitesi tarafından belirlenen kritik mesleklerde (meslek sıkıntısının olduğu bir iş) çalışmak ise adaya 20 puan kazandırmaktadır. Eğitim nitelikleri açısından; adayın iş ile ilgili konuda doktora yapmış olması 10 puan, doktoranın Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik (STEM) alanında yapılmış olması ise 20 puan değerindedir. Bu puanlar, başvuruların İngiltere'ye nitelikli işçi olarak giriş yapabilmeleri için gereken toplam puanı belirlemede kullanılır. Yeterli puanı alamayan

⁸ Detaylı bilgiler için bakınız, (UK Government, 2023). "Work in the UK", <https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas> (13.04.2024).

başvurular genellikle reddedilmektedir. Uygun adayların, başvuru yapabilmeleri için, toplam puan türlerinden 70 puan almaları gerekmektedir (UK Government, 2023).

Tablo 5: İngiltere'nin nitelikli işçi vizesi için puan sistemi

Özellikler	Puanlar
Onaylanmış Sponsor Tarafından İş Teklifi	20
Uygun Beceri Düzeyinde İş	20
Gerekli Seviyede İngilizce Konuşabilme	10
20.480 £ Maaş (Minimum) – 23.039 £	0
23.040 £ – 25.599 £ Maaş	10
25.600 £ Veya Üzeri Maaş	20
Meslek Sıkıntısının Olduğu Bir İş (Göç Danışma Komitesi Tarafından Belirlenen Şekilde)	20
Eğitim Niteliği: İş ile İlgili Konuda Doktora	10
Eğitim Yeterliliği: İşle İlgili Bir STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) Konusunda Doktora	20

Kaynak: UK Government, 2023

İngiltere'de farklı nitelikli vize kategorilerine göre 2022 ve 2023 yıllarında verilen vize sayılarını Tablo 6'den görmek mümkündür. Kıdemli veya Uzman Çalışan (Küresel İş Hareketliliği) Vizesi altında; 2022 yılında 13.612 kişi, 2023 yılında 15.415 kişi vize almıştır. Nitelikli İşçi Vizesi altında; 2022 yılında 65.876 kişi vize almışken, 2023'te kabul sayısı 65.484'e düşmüştür. Bu, yaklaşık %0,6'lık bir azalışı temsil etmektedir. Nitelikli İşçi Vizesi (Sağlık & Bakım) altında ise 2022'de 76.034 kişi kabul edilirken, 2023'te bu sayı neredeyse ikiye katlanarak 145.389 olmuştur. Bu, %91,2'lik devasa bir artıştır. 2022'de toplam 155.522 kişi nitelikli vize kapsamında kabul alırken bu sayı, 2023'te 226.288 olmuştur. Bu durum bir önceki yıla göre, %45,5'lik bir artış göstermekte ve özellikle sağlık ile bakım sektöründeki ihtiyacın arttığını yansıtmaktadır.

Tablo 6: Kabul edilen nitelikli vize sayısı (2022-2023)

Yıllar	2022	2023
Vize Türleri	Kabul Sayısı	Kabul Sayısı
Kıdemli veya Uzman Çalışan (Küresel İş Hareketliliği) Vizesi	13,612	15,415
Nitelikli İşçi Vizesi	65,876	65,484
Nitelikli İşçi Vizesi (Sağlık & Bakım)	76,034	145,389
Toplam	155,522	226,288

Kaynak: UK Government, 2024

2023 yılında nitelikli vize kategorilerinde en çok kabul alan ülkeleri Tablo 7'den görmek mümkündür. Tablo 7, İngiltere'nin nitelikli iş gücüne yönelik talebini ve en çok nitelikli göçmeni hangi ülkelerden kabul ettiği konusunda ayrıntılı bilgiler sunmaktadır. Hindistan, 63.372 kabul ile en üst sırada yer alırken, Nijerya 27.268 kabul ile ikinci sıradadır. Hindistan ve Nijerya'yı Zimbabwe (19.549), Pakistan (16.750) ve Gana (14.387) izlemektedir. Nitelikli vize kategorilerinde, Türkiye 2.272 kabul ile 13.sıradadır. Bu, İngiltere'nin küresel işgücü piyasasındaki ihtiyaçlarını ve stratejik tercihlerini yansıtmaktadır.

Tablo 7: Tüm nitelikli vize kategorilerinde en çok kabul alan ülkeler (2023)

Ülkeler	Kabul Alan Vize Sayısı
Hindistan	63.372
Nijerya	27.268
Zimbabwe	19.549
Pakistan	16.750
Gana	14.387
Bangladeş	11.346
Filipinler	10.213
Sri Lanka	4.895
ABD	4.231
Güney Afrika	3.824
Kenya	3.075
Çin	2.279
Türkiye	2.272

Kaynak: UK Government, 2024

KANADA

1960'ların ortalarına kadar Kanada ve ABD'de göçmen politikalarında ırk temelli kısıtlamalar mevcuttu. Bu kısıtlamalar genellikle Hintli ve Çinli göçmenleri hedef almakta olup, ABD'de 1917 yılında Asyalılara, Kanada'da ise 1923 yılında Çinlilere karşı düzenlemeler getirilmiştir. Ancak, öğretmenler ve öğrenciler gibi nitelikli göçmenler bu kısıtlamaların dışında tutularak girişlerine izin verilmiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında bu tür kısıtlamalar sona ermiş olsa da göç politikaları hâlâ ırk temelli tercihlere dayalıydı ve bu durum 1960'lara kadar devam etmiştir. ABD'de 1965 yılında Göçmenlik ve Vatandaşlık Yasası, Kanada'da ise 1967 yılında Göçmenlik Yasası ile ırka dayalı kotalar tamamen kaldırılmıştır. ABD, göçmen politikalarını aile birleşimi, istihdam temelli ve mülteci kategorilerine göre düzenlerken, Kanada puan sistemine dayalı bir göç politikası benimsemiştir. Bu sistem, beşerî sermayeye, Kanada tecrübesine ve ulusal bağlantılara önem vererek öncelikli odağını nitelikli göçmenler üzerine yoğunlaştırmıştır. Bu modern göçmen programları hem Kanada'da hem de ABD'de göç oranlarının artmasına yol açmış, önceden kısıtlamalara maruz kalan Hintli ve Çinli göçmenlerin oranı ise 1970'ler ve 1980'lerden itibaren ciddi bir artış göstermiştir. Kanada, 1980'lerin ortalarında göçmenlerin işgücü piyasasında yeterince iyi performans göstermediğini fark ettiğinde, bu durumu düzeltmek amacıyla 1990'lar ve 2000'lerde puan sisteminde değişiklikler yapmıştır. Meslek temelli modelden beşerî sermaye modeline geçiş yapan Kanada, 2002 tarihli Göçmenlik ve Mülteci Koruma Yasası ile nitelikli göçmenlerin seçim kriterlerini yeniden düzenlemiştir. Bu değişiklikler kapsamında, toplam kabul puanı artırılmış ve ulusal dil yeterliliği, eğitim seviyesi ile önceki işgücü piyasası deneyimlerine daha fazla ağırlık verilmiştir. Ancak, puan sistemine dayalı göç politikasının bir yan etkisi olarak, Kanada'da geçici olarak ikamet eden öğrenciler veya nitelikli yabancı işçilerin, ülkede kalıcı oturma izni almak için başvurularını denizaşırı ülkelere yapmak zorunda kalmaları gerekmiştir. Bu sorunu çözmek amacıyla Kanada, 2000'li yıllarda önemli düzenlemeler yaparak, Kanada'da liseden mezun olan yabancı öğrenciler ve nitelikli yabancı işçilerin ülke içinde daimî ikamet başvurusu yapabilmelerine olanak tanımıştır. Bu düzenlemeler, Kanada'nın göçmen politikalarını daha esnek ve işgücü ihtiyaçlarına uyumlu hale getirme çabalarının bir parçası olarak öne çıkmıştır. Ocak 2015 yılında Kanada, çeşitli programlar kapsamında daimî ikamet başvurularını yönetmek için *Ekspres Giriş*⁹ sistemini tanıtmıştır. Bu sistemde; adaylar, eğitim niteliklerine, dil becerilerine, yurt içi ve uluslararası iş deneyimlerine, yaşlarına göre puan tabanlı bir sistem kullanılarak sıralanmıştır. En üst sıralarda yer alan adayların, daimî ikamet başvurusu için davetiye almalarına imkân tanınmıştır. Bu yeni sistem 2003 yılında Yeni Zelanda tarafından benimsenen bir yaklaşıma dayanmaktadır (Lo, Li ve Yu, 2017, s.320-322). 100 puanlık tahsis sistemi 6

⁹ Express Entry, nitelikli işçilerin göçmenlik başvurularını yönetmek için kullanılan online bir sistemdir. Nitelikli işçi programı olan Ekspres Giriş (*Express Entry*), 3 göçmenlik programı için başvuruları yönetmektedir. Bunlar; Federal Nitelikli İşçi Programı, Federal Nitelikli Ticaret Programı ve Kanada Deneyimi Sınıfı.

kategoride belirlenmiş ve beşerî sermaye modeli tamamen hayata geçirilmiştir. İngilizce veya Fransızca dil becerisi 28 puan, eğitim 25 puan, iş deneyimi 15 puan, yaş 12 puan, Kanada'da düzenlenmiş istihdam (iş)¹⁰ 10 puan ve uyum sağlayabilirlik 10 puandır. Eğitim ve dilin katkısına bakıldığında, beşerî sermaye faktörün önemi göz önüne çıkmaktadır. Beşerî sermaye faktörleri olan eğitim ve dil, sistemdeki 100 olası puanın yarısından fazlasını (52) oluştururken, iş deneyimi ve iş teklifi sadece dördte birini oluşturmaktadır (Koslowski, 2014: 29). Bu sistem, Kanada'nın işgücü piyasasına ve ekonomisine uyum sağlamaya iyi hazırlanmış nitelikli göçmenlerin girişlerini kolaylaştırmak için tasarlanmıştır (Somerville ve Walsworth, 2009: 149-150). Her kategoride yer alan puanlama sistemi adayın özelliklerine göre değişebilmekte ve genel toplam puana bakılmaktadır. 67 puan alanlar başarılı, 67 puandan düşük alanlar ise başarısızdır (Government of Canada, 2023).

Tablo 8: Kanada'daki nitelikli göçmenlik sistemi

Nitelikli İşçi Programı (Express Entry)	Maksimum Puan
Dil Becerisi	28
Eğitim	25
İş Deneyimi	15
Yaş	12
Kanada'da Düzenlenmiş (Ayarlanmış) İstihdam	10
Adapte Olabilirlik (Uyum Sağlama)	10

Kaynak: Government of Canada, 2023

Kanada'nın Ekspres Giriş sistemi aracılığıyla nitelikli göçmenlere verdiği vize sayılarını Tablo 9'ten görmek mümkündür. Tablo 9'ten görüldüğü üzere, 2018 yılında verilen vize sayısı 75.606 iken 2019 yılında bu sayı 90.242'ye ulaşmıştır. 2020 yılında, pandemide etkisiyle vize sayısı önemli ölçüde düşmüş ve 49.922 olarak gerçekleşmiştir. 2018-2022 döneminde verilen en yüksek vize sayısı ise 2021 yılına aittir. 139.459 adet vize verilmiştir. 2022 yılında vize sayısı 70.176 adettir.

¹⁰ Kanadalı bir işverenden en az 1 yıllık iş teklifi almak.

Tablo 9: Ekspres giriş sistemi adı altında nitelikli göçmenlere verilen toplam vize sayısı (2018-2022)

Yıllar	Toplam Verilen Vize Sayısı
2018	75,606
2019	90,242
2020	49,922
2021	139,459
2022	70.176

Kaynak: Government of Canada, 2024

2022 yılında daimî ikamet alan ilk 10 kaynak ülkenin detaylarına Tablo 10'den ulaşmak mümkündür. Hindistan, 2022'de 118.224 göçmen ile listenin başında yer almakta ve toplam göçmenlerin %27'sini oluşturmaktadır. Çin, 31.841 göçmen ile ikinci sırada ve toplamın %7'sini temsil etmektedir. Hindistan ve Çin'i Afganistan, Nijerya ve Filipinler sırasıyla 23.748, 22.118 ve 22.095 göçmen ile takip etmektedir. Fransa 14.151, Pakistan 11.598, İran 11.108 ve ABD 10.415 göçmen barındırmaktadır. Bu sayılar, toplam göçmenlerin yaklaşık %2-3'üne denk gelmektedir. Suriye ise 8.507 göçmen ile listenin sonunda yer almakta ve toplamın %2'sine denk gelmektedir. Kanada'ya 2022'de kabul edilen toplam 437.539 göçmenin 273.805 tanesi bir başka ifadeyle %63'ü ilk 10 ülkeye aittir. Diğer ülkelerden gelen 163.734 göçmen ise %37'lik paya sahiptir.

Tablo 10: Daimî ikamet alan ilk 10 kaynak ülke (2022)

Sıralama	Ülke	Toplam Sayı	Oran (%)
1	Hindistan	118.224	27
2	Çin	31.841	7
3	Afganistan	23.748	5
4	Nijerya	22.118	5
5	Filipinler	22.095	5
6	Fransa	14.151	3
7	Pakistan	11.598	3
8	İran	11.108	3
9	ABD	10.415	2
10	Suriye	8.507	2
İlk 10 ülke		273.805	63
Diğer Ülkeler		163.734	37
Toplam		437.539	100

Kaynak: Government of Canada, 2024

HİNDİSTAN'IN BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

Hindistan, uzun yıllardır yüksek nitelikli insan kaynağını yurtdışına gönderen başlıca ülkelerden biridir. Bu göç hareketi, özellikle 1960'lardan itibaren mühendisler, bilim insanları, doktorlar ve IT uzmanlarının ABD, Kanada ve Birleşik Krallık gibi gelişmiş ülkelere yönelmesiyle ivme kazanmıştır (Buga ve Meyer, 2012). Hindistan Teknoloji Enstitüleri (IIT) gibi seçkin kurumlar, bu süreçte önemli bir rol oynamıştır. IIT mezunlarının yaklaşık %40'ının yurtdışında yaşadığı ve bu durumun Hindistan'ın inovasyon kapasitesini sınırladığı belirtilmektedir (Choudhury, Ganguli ve Gaulé, 2023, s. 1). Tarihsel olarak, beyin göçünün kökenleri Hindistan'ın sömürge geçmişine dayanmaktadır; İngiliz İmparatorluğu döneminde en parlak zihinler yurtdışına gönderilmiştir. Beyin göçü, Hindistan'da sağlık, teknoloji ve eğitim gibi kritik sektörlerde insan kaynağı eksikliklerine yol açmıştır. Örneğin, sağlık sektöründe 1 milyon doktor ve 2 milyon hemşirenin yurtdışında çalıştığı ve bunun kırsal bölgelerde sağlık hizmetlerine erişimi ciddi şekilde sınırladığı rapor edilmiştir (George, 2023, s. 20; Choudhary, P., Choudhary, P., & Gandhi., 2024, s. 6; Nature, 2023¹¹). Benzer şekilde, IT profesyonelleri ve mühendislerinin önemli bir kısmı Silikon Vadisi gibi küresel teknoloji merkezlerinde çalışmayı tercih etmektedir (George, 2023, s. 23). Eğitimden kaynaklanan beyin göçü de büyük bir sorundur. Hindistan'dan yurtdışına giden öğrenci sayısı 2022 yılında 770.000'e ulaşarak altı yılın en yüksek seviyesine çıkmıştır. Bu sayının 2024 yılına kadar 2 milyona ulaşması beklenmektedir (Clearias, 2024). Bu durum, Hindistan için büyük bir ekonomik kaybı da beraberinde getirmektedir çünkü yurtdışında eğitim almak için harcanan yıllık tutar yaklaşık 80 milyar dolar olarak tahmin edilmektedir (Redseer, 2021). Yurtdışına giden öğrencilerin büyük çoğunluğu ise genellikle ülkelere geri dönmemekte ve ABD, İngiltere gibi ülkelerde kariyerlerini sürdürmektedir. Hindistan'dan yurtdışına göç edenlerin yaklaşık 17 milyon olduğu ve bunun en büyük yetenek diasporası olduğu vurgulanmaktadır (George, 2023, s. 23).

Beyin Göçüne Karşı Geliştirilen Politikalar

Hindistan hükümeti, beyin göçünü kontrol altına almak ve geri dönüşleri teşvik etmek için çeşitli politikalar geliştirmiştir. Ramalingaswami Re-entry Bursu ve Vaishvik Bhartiya Vaigyanik Fellowship gibi programlar, yurtdışındaki bilim insanlarının Hindistan'a dönerek araştırmalarını burada sürdürmelerini sağlamaktadır. Özellikle Ramalingaswami programı, geri dönen araştırmacılara maaş desteği ve araştırma fonları sunarak Hindistan'daki akademik sistemin güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Ramalingaswami programı kapsamında 2006'dan bu yana 550'den fazla biyoteknoloji uzmanı geri dönmüş ve bunların yaklaşık 300'ü ülkenin bilim ve teknoloji enstitülerinde kalıcı pozisyonlara atanmıştır (Nature, 2023).

¹¹ Nature. (2023). *Big ideas: India's drive to stem the brain drain*. <https://www.nature.com/articles/d41586-023-03915-5> adresinden erişildi.

Narendra Modi yönetimindeki ekonomik reformlar, yüksek teknoloji merkezlerinin kurulmasını ve yabancı yatırımların artırılmasını teşvik etmiştir. Örneğin, Bangalore ve Hyderabad gibi şehirlerde teknoloji merkezlerinin kurulmasıyla yaklaşık 200.000 NRI¹² (Non-Resident Indian) her yıl Hindistan'a geri dönmektedir. Ayrıca, yabancı doğrudan yatırımların (FDI) artırılması, Hindistan'ın IT ve biyoteknoloji sektörlerinde istihdam olanaklarını genişletmiştir (Anggraheni, 2018, s. 15). NRI'lar, Hindistan'a döviz girişleri, gayrimenkul yatırımları ve teknoloji sektöründe yatırımlar aracılığıyla önemli katkılar sunmaktadır. Dünya Bankası¹³'na göre Hindistan, 2023 yılında NRI'ların gönderdiği yaklaşık 120 milyar dolar remittance (para transferi) ile dünyanın en yüksek döviz girişlerinden birini almıştır. Hindistan hükümeti, bu grubu ülkeye daha fazla katkı sağlamaları için teşvik etmektedir.

IIT ve IIM gibi seçkin eğitim kurumlarının altyapısı güçlendirilmiş ve Atal İnovasyon Misiyonu gibi projelerle Ar-Ge faaliyetleri teşvik edilmiştir. Ayrıca, diaspora ile bağları güçlendirmek amacıyla Overseas Citizenship of India (OCI) programı uygulanmaktadır. OCI, Hindistan kökenli yurtdışında yaşayan bireylere, Hindistan'a vizesiz giriş, süresiz ikamet, gayrimenkul edinme ve birçok alanda çalışma hakkı tanımaktadır. Ancak bu program, tam bir vatandaşlık sunmamakta; seçme ve seçilme hakkı gibi kamu haklarını kapsamamaktadır. OCI, Hindistan diasporasının ülkeye ekonomik, kültürel ve sosyal katkılarını teşvik etmek için geliştirilmiştir (Gupta, Choudhary, Choudhary ve Gandhi, 2024; Clarias, 2024). Bunun yanı sıra, girişimcilik ekosistemini desteklemek amacıyla "Startup India" gibi yenilikçi girişimler de hayata geçirilmiştir. Bu politikalar sayesinde, yurtdışında eğitim almış veya çalışmış birçok Hintli bilim insanı ve profesyonel ülkesine geri dönmüştür. Geri dönenler, özellikle Ramalingaswami Re-entry Fellowship gibi programlar aracılığıyla Hindistan'da araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katkıda bulunmuş ve ülkenin bilimsel kapasitesini artırmıştır (Nature, 2024). Son yıllarda, Hindistan'daki beyin göçü yalnızca bir kayıp olarak değil, aynı zamanda bir "beyin döngüsü" olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Geri dönen profesyoneller, teknoloji, sağlık ve girişimcilik sektörlerinde katkıda bulunarak Hindistan'ın ekonomik büyümesine destek olmaktadır. Özellikle Bangalore ve Hyderabad gibi şehirler, bu dönüşümün odak noktası haline gelmiştir (Anggraheni, 2018).

ÇİN'DE BEYİN GÖÇÜ VE GERİ DÖNÜŞ POLİTİKALARI

Çin, 1978'deki reform ve "Açık Kapı Politikası" sonrası, yurtdışına eğitim veya çalışma amacıyla giden nitelikli bireylerin ülkeye geri dönüşünü sağlamak için kapsamlı politikalar geliştirmiştir. Bu süreçteki

¹² NRI, Hindistan dışında yaşayan ancak Hint vatandaşı olan bireyleri ifade etmektedir.

¹³ World Bank. (2024). *Remittances slowed in 2023, expected to grow faster in 2024*. <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/06/26/remittances-slowed-in-2023-expected-to-grow-faster-in-2024#:~:text=Remittances%20to%20South%20Asia%20grew,the%20United%20States%20and%20Europe> adresinden erişildi.

temel hedef, yurtdışında kazanılan bilgi ve deneyimlerden faydalanarak ülkenin bilimsel ve ekonomik kapasitesini artırmaktır. İlk aşamada, öğrencilerin yurtdışında eğitim görmesini teşvik eden programlar uygulanmış, 1986 yılında kamu kaynaklarıyla eğitim görenlerin ülkeye geri dönmelerinin gerektiği belirtilmiştir. 1990'larda ise "yurtdışında okumayı destekleme, geri dönüşü teşvik etme ve serbest dolaşım" politikası benimsenmiştir. Bu politikanın 2013 yılında Xi Jinping liderliğinde esnek hale getirilmesi, yurtdışındaki Çinlilerin farklı yollarla ülkeye katkıda bulunmalarını teşvik etmiştir. Özellikle Tiananmen Olayları (1989) sonrası dönemde, yüksek vasıflı bireylerin ülkeye geri dönme oranlarının azalması, Çin hükümetini daha kapsamlı ve proaktif politikalar geliştirmeye yönlendirmiştir. Deng Xiaoping'in 1992'de yaptığı açıklamada, yurtdışındaki öğrencilerin geçmiş siyasi görüşlerinden dolayı cezalandırılmayacaklarını duyurması, tersine beyin göçü politikalarında önemli bir dönüm noktasıdır (Lu ve Zhang, 2015, s. 281-283; Hwang, 2022, s. 5).

Tersine Beyin Göçü Programları

Çin, 1990'lardan itibaren beyin göçünü önlemek ve tersine çevirmek için çok sayıda program başlatmıştır. Bunlardan ilki, 1994 yılında Çin Bilimler Akademisi tarafından yürütülen Yüz Yetenek Programı (Hundred Talents Program) olmuştur. Bu program, genç akademisyenlere araştırma ve laboratuvar fonları sağlarken hızlı akademik yükselme imkânı sunmuştur. Program kapsamında 2002 yılına kadar toplam 716 bilim insanı desteklenmiştir (Lu ve Zhang, 2015, s. 282-283). 2008 yılında başlatılan Bin Yetenek Programı (Thousand Talents Plan), yurtdışındaki bilim insanlarını Çin'e çekmek için kapsamlı maddi teşvikler sunmuştur. Nobel ödüllü altı bilim insanı dahil olmak üzere toplam 7.000'den fazla kişi bu programla Çin'e kazandırılmıştır. Benzer şekilde, Genç Bin Yetenek Programı (Youth Thousand Talents Program), STEM alanlarında çalışan genç bilim insanlarını hedef almış ve yüksek maaş, düşük öğretim yükü, lider akademik pozisyonlar ve araştırma fonları sunmuştur. Bu programdan 2011-2013 yılları arasında 1.116 kişi yararlanmış, bunlardan 992'si Çin'e geri dönmüştür (Mok, Zhang ve Bao, 2022: s. 250; Hwang, 2022, s. 9-10; Wang, 2023, s. 7). Katılımcılara 500.000 ila 2 milyon RMB arasında değişen araştırma fonları, konut destekleri ve sosyal yardımlar sağlanmıştır. Cheung Kong Scholars Programı, yurtdışında eğitim görmüş bilim insanlarını laboratuvar kurma ve öğrenci yetiştirme desteğiyle cezbetmiştir. Ayrıca, yerel hükümetler de girişimcilik ve inovasyon odaklı teşviklerle bu süreçte önemli roller üstlenmiştir. 2015 itibarıyla Çin genelinde 112 Yurt Dışı Yetenek Tanıtım Merkezi ve 260 Öğrenci Girişim Parkı kurulmuş, buralarda 17.000'den fazla girişim desteklenmiştir.

1978-2019 yılları arasında Çin'e geri dönenlerin oranı %64,5'e ulaşmıştır (Hwang, 2022, s. 6-7; Wang, 2023, s. 9). 2008 küresel mali krizinden sonra, Çin ekonomisinin büyümesiyle birlikte geri dönüş oranlarında dikkat çekici artışlar yaşanmıştır. Örneğin, 2008'de %38,5 olan dönüş oranı, 2018'de %78,4'e

yükselmiştir. Aynı şekilde, 2009 yılında yurda dönen öğrenci sayısı 100.000'i aşarken, bu sayı 2018'de 519.400'e ulaşmıştır. Ancak, yurtdışında eğitim alan öğrencilerin niteliklerinin farklılık göstermesi ve bazılarının yalnızca diploma almak amacıyla yurtdışına gitmesi, uzun vadeli hedeflere katkının niteliği konusunda önemli bir tartışma konusu olmuştur (Mok vd., 2022: 249-251). Son yıllarda, Çinli bilim insanlarının ABD'den ayrılarak ülkelerine geri dönme oranlarında çarpıcı bir artış gözlemlenmiştir. 2018 yılında ABD Adalet Bakanlığı tarafından başlatılan "Çin Girişimi" sonrası, Çin kökenli bilim insanlarının ABD'den ayrılma oranı %75 artmış, bu dönemde ABD'den ayrılan bilim insanlarının üçte ikisi Çin'e geri dönmüştür. Ankete katılan bilim insanlarının %61'i ABD'den ayrılmayı düşündüğünü, %45'i ise federal araştırma fonlarına başvurmaktan kaçındığını ifade etmiştir (Stanford, 2024)¹⁴. Bin Yeteneği ve Genç Bin Yeteneği Programları, Çin'in bilimsel kapasitesini artırmada etkili olmuş, STEM alanlarında uluslararası rekabet gücü yükselmiştir. Ancak, STEM dışındaki sosyal bilimler ve beşerî bilimlerde yeterli başarı sağlanamamıştır. Yerel akademik bürokrasinin kısıtlamaları ve sosyal ağların (guanxi) etkisi, geri dönen bilim insanlarının uyum sürecinde zorluklar yaratmıştır. Bununla birlikte, Çin'in bu politikalarla elde ettiği bilimsel ve ekonomik kazanımlar dikkat çekicidir.

TÜRKİYE'DEKİ BEYİN GÖÇÜ POLİTİKALARI

1960'larda başlayıp 1970'lere kadar devam eden dönemde, Türkiye'den yurtdışına düşük nitelikli, el işçiliğine dayalı göçler gerçekleşmiştir ancak 1980'lerden itibaren bu göç yapısı değişmiş ve yerini yüksek nitelikli işgücü, öğrenci ve araştırmacı göçüne bırakmıştır. Türkiye'de beyin göçü eğilimi, özellikle son on yılda yüksek nitelikli uzmanların (profesyonellerin) ve öğrencilerin yurtdışına yönelmesiyle daha belirgin bir hal almıştır. Yüksek nitelikli uzmanları ülkede tutmak adına çeşitli beyin göçü politikaları denenmiş olmasına rağmen, bu bireyleri ülkeye geri dönmeye teşvik edecek ve kalıcı destek sağlayacak kapsamlı bir program henüz geliştirilememiştir (Ensari, Üstübcü, Kavur ve Ekhtiari, 2023, s. 2-3).

Kalkınma Planları

Türkiye'nin göç politikası, 1960'lardan günümüze devletin çeşitli programları ve kalkınma planlarında yer bulmuştur. Her ne kadar kalkınma planlarının tamamında nitelikli işgücü göçüne ilişkin detaylı değerlendirmeler yapılmamış olsa da beyin göçü ile ilgili bazı önlemler alınmaya çalışılmıştır. 1960'ların ilk kalkınma planlarında dış göç, nüfus baskısını azaltıcı bir etken olarak desteklenmiş ve işçi dövizlerinin ekonomik büyümeyi teşvik edici etkisi nedeniyle dış göçe yönelik herhangi bir engelleyici politika uygulanmamıştır. 1970'lerden 2000'lere kadar olan süreçte, Türk diasporası Avrupa'da geniş bir

¹⁴ Stanford. (2024). Reverse brain drain? Exploring trends among Chinese scientists in the U.S. <https://scee.fsi.stanford.edu/china-briefs/reverse-brain-drain-exploring-trends-among-chinese-scientists-us> adresinden erişildi.

yayılım göstermiş ve bu diasporanın, Türkiye'nin ekonomik kalkınması ile uluslararası ilişkilerinin desteklenmesinde önemli bir rol oynadığı kabul edilmiştir. 2000 yılından itibaren ise Türkiye'nin göç politikası, bilgi toplumu hedefleri doğrultusunda teknolojik ilerlemeyi desteklemek amacıyla yüksek nitelikli göçün teşvik edilmesine odaklanmıştır. Beyin göçüne yönelik politikalar, kalkınma planlarında belirlenen stratejilere göre şekillenmiş ve buna paralel olarak kurumsal ve yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Kılıç ve Biffl, 2022, s. 2047). Beyin göçüne yönelik somut veya kurumsal politika önerileri kalkınma planlarında net bir şekilde ifade edilmemiş olsa da beş yıllık kalkınma programlarında bu meseleye dikkat çekilmiştir. 1960'larda düşük nitelikli işçi göçünün varlığı kabul edilmiş ve işgücü kıtlığı yaşayan Batı Avrupa ülkelerine bu iş gücünün ihracına izin verilmiştir. Bu dönemde Türkiye'nin işgücü fazlalığı olduğu vurgulanırken, nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç da dile getirilmiştir. İlk kalkınma planlarında, beyin göçünün önemi vurgulanmış ve bu göçü önlemeye yönelik bazı tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmişse de somut adımlar atılmamıştır. 1970 ve 1980'lerin sonlarında, beyin göçünü azaltmaya yönelik ciddi önlemler alınmaya başlanmış, ancak aynı zamanda nitelikli bireylerin yeterince etkin kullanılmadığına da dikkat çekilmiştir. 1980 sonrası ve 1990'larda ise bazı kalkınma planlarında beyin göçüne yeterince yer verilmemesi, bu konuda somut çözümlerin geliştirilmediğini göstermektedir. Ancak 1990'lar ve 2000'lerden itibaren, nitelikli bireylerin yurtdışına göçleri desteklenmiş ve belirli programlarla bu bireylerin Türkiye'ye geri dönüşleri teşvik edilerek bilgi ve tecrübelerinden faydalanılması hedeflenmiştir. 2000'lerden günümüze, nitelikli işçi hareketliliğinin artmasıyla birlikte ülkeler, bu bireyleri çekmek için çeşitli göç politikaları geliştirmiştir. Birçok gelişmiş ülke, bilginin artan stratejik önemine dikkat çekerek, uluslararası rekabet gücünü artıracak nitelikli bireylerin göçüne odaklanmıştır. Türkiye de bu rekabetçi ortamdan faydalanmaya çalışmış ve nitelikli bireyleri çekmeye yönelik politikalar hazırlamaya başlamıştır. Ancak, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'nin yüksek nitelikli göçlerden yeterince faydalanamadığı görülmektedir (Kalkınma Planları, 2023).

TOKTEN Programı

TOKTEN (The Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals), beyin göçünün olumsuz etkilerini tersine çevirmek amacıyla Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından oluşturulmuş bir programdır. İlk kez 1977 yılında Türkiye'de uygulanan Gurbetçi Vatandaşlar Aracılığıyla Bilgi Transferi programı, ihtiyaç duyulan bilgi ve uzmanlığın yurtdışından aktarılması için etkili bir araç olarak tasarlanmıştır. TOKTEN, dünya genelinde gelişmekte olan ülkelere fayda sağlayarak 30'dan fazla ülkede başarıyla uygulanmıştır (Rao, 2004, s. 63). Bu program, ülkelerin devlet kurumlarındaki teknik kapasitelerini güçlendirmeyi hedeflerken, gurbetçi vatandaşlarının bilgi ve becerilerinden faydalanabilecek

bir mekanizma sunmaktadır. TOKTEN aynı zamanda, gurbetçilerin ülkeye düşük maliyetle katkı sağlamalarına imkân tanıyarak, ulusal kalkınmaya önemli bir destek sağlamaktadır (UNDP, 2013).

Programın temel amacı, ülkedeki bilim, teknoloji ve sosyo-ekonomik alanda kısa dönemde mümkün olmayan nitelikli işgücü ihtiyacının, yurtdışında bulunan nitelikli ülke vatandaşlarının işgücü deneyimlerinden yararlanılarak kapatılmasıdır. Buradaki temel amaç ülkenin uzun dönemli gelişimine katkıda bulunmaktır (Gökbayrak, 2006, s.232). TOKTEN programları 3 haftadan 3 aya kadar değişmekte ve ilgili konularda uzmanların deneyimlerini kamu ve özel kurumlara çeşitli projeler içerisinde (konferans, seminer gibi) yer alarak, üniversitelerde dersler vermektedirler (Gökbayrak, 2008: 70-71). TOKTEN, ilk olarak teknolojinin Türkiye'ye yeniden transferi olarak bilinmekteydi. TÜBİTAK'tan alınan bilgilere göre; Türkiye'ye 1994 ile 2003 yılları arasında çeşitli bilimsel etkinlikler içerisinde bulunmuş 120'si Türk yaklaşık 200 uzman kişi gelmiştir. Kurtuluş (1999: 119), 1993 yılına kadar bu tür programlarla Türkiye'nin yaklaşık 450 nitelikli uzmandan yararlandığını belirtmektedir. 1994 yılında TOKTEN, UNISTAR¹⁵ programına dahil edilmiş ve Türk uzmanlarının yanında yabancıların da katkı sunmalarına imkan verilmiştir. Bu birleşimden sonra ülkeye gelen nitelikli insan sayısı artmıştır. Bilimsel programlara dahil olan Türk vatandaşları ağırlıklı olarak ABD üniversitelerinden ziyaret edenlerdir (Gökbayrak, 2012: 137-138). Kısacası, TOKTEN, Türkiye'de 1977 yılında yurtdışında ikamet eden Türk asıllı bilim insanları, teknoloji uzmanları ve yöneticilere odaklanılarak başlatılmış ve 1977'den sonra 50'ye yakın gelişmekte olan ülkede uygulanmıştır. Hükümetin bu programlara ilgisi zamanla artmış ve 1980'lerde bu ilgi zirve yapmış ancak bu tarihten sonra yavaş yavaş azalmıştır (Terrazas, 2010, s.15).

TÜBİTAK Destekli Programlar

TÜBİTAK, gurbetçilerin yurtdışında çalışırken veya eğitim alırken kazandıkları bilgi ve deneyimlerden faydalanmak amacıyla çeşitli beyin göçü programları geliştirmiştir. Bu programlar, nitelikli bireylerin dolaşımını teşvik ederek karşılıklı beyin kazanımı elde etmeyi hedeflemiştir. 1990'lara kadar beyin göçü, ciddi ve önlenmesi güç bir sorun olarak görülmüş; bu durumu tersine çevirmek amacıyla belirli politikalar benimsenmiştir. Nitelikli insan hareketliliğine öncelik veren Türkiye hem yerli hem de yabancı vatandaşları belirli bölgelerden ülkeye çekmeye yönelik çabalar sarf etmiştir. Beyin göçü ve beyin kazanımının ana merkezi ise ağırlıklı olarak ABD ve Avrupa olmuştur.

¹⁵ Özel ve Kamu Kuruluşlarına yüksek kaliteli, kısa vadeli danışmanlık hizmetlerinin sağlanmasını gerçekleştiren Birleşmiş Milletler menşeli kısa vadeli danışmanlık kurumudur. Detaylı bilgi için bakınız, United Nations International Short Term Advisory Resources (UNISTAR). <https://uia.org/s/or/en/1100014680>

TÜBİTAK, ABD'deki Türk bilim diasporasından yararlanılmasında kilit aktör durumundadır. TÜBİTAK, uzun yıllardan beri "Araştırma Hedefi Türkiye (Research Destination Turkey)" adı altında çeşitli çalıştaylar düzenlemiştir. Genel amaç, ABD ve Avrupa'dan Türkiye'ye bilgi transferinin yanı sıra iki kıta arasındaki uluslararası bilimsel araştırma iş birliğini artırmak ve her iki taraf açısından da kazan-kazan (win-win) amacına katkıda bulunmaktadır (Papila, 2013). TÜBİTAK, yurtdışındaki nitelikli insanların Türkiye'ye çekebilmek ve diğer gelişmiş milletlerin seviyelerini yakalayabilmek için çaba göstermiştir. Bu doğrultuda Türkiye'ye dönüşlerini ya da en azından Türk veya yabancılardan yararlanmak için teşvikler oluşturulmuştur. Nitekim TÜBİTAK'ın ilk kuruluş amacı da bu görüşü desteklemektedir: *"Türkiye'de müsbet bilimlerde araştırma ve geliştirme faaliyetlerini ülke kalkınmasındaki önceliklere göre geliştirmek, özendirme, düzenleme ve koordine etmek; mevcut bilimsel ve teknik bilgilere erişmek ve erişilmesini sağlamak" tır (TÜBİTAK, 2002, s.1).* TÜBİTAK'ın 2232 kodlu "Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı" ülkeye geri dönüş için yaygın olarak kullandığı programlardan biridir. Program kapsamında, ülke açısından kritik ve stratejik öneme sahip araştırma alanlarında yürütülecek projelere katkı sağlamak amacıyla, ilgili alanlarda yaptıkları önemli bilimsel ve teknolojik çalışmalarla öne çıkan araştırmacılar teşvik edilmektedir. Bu teşvik, özellikle yurt dışındaki deneyimlerini Türk bilim insanlarıyla paylaşmak üzere genç ve deneyimli araştırmacıların Türkiye'ye gelmelerini amaçlamaktadır. Nitelikli bilim insanlarının çalışmalarını, Türkiye'nin önde gelen devlet, vakıf öğretim kurumları, sanayi kuruluşları ve kamu kurumlarında yürütmelerini sağlamak için her türlü destek verilmektedir. 6550 Sayılı Kanun kapsamında, *"yeterlik almış araştırma altyapılarında, kamu araştırma enstitülerinde, Ar-Ge veya tasarım merkezine sahip özel sektör kuruluşlarında veya teknoparklar bünyesinde Türkiye'de yerleşik sermaye şirketlerinde sürdürebilmeleri için 2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ve 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı"* ile destek verilmektedir (TÜBİTAK, 2021a).

Tablo 11: TÜBİTAK 2232 Kodlu geri dönüş programları ve şartları

2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı	2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı
<p>Programa başvuracak araştırmacıların;</p> <ul style="list-style-type: none">• Başvurunun ilk günü itibariyle yurtdışında çalışıyor olması gerekmektedir.• Programa başvuracak araştırmacılar başvurunun ilk günü itibariyle son 3 yıl içinde 6 aydan fazla Türkiye'de bulunmamış olmalıdır.	<p>Programa başvuracak araştırmacıların;</p> <ul style="list-style-type: none">• Başvurunun ilk günü itibariyle yurtdışında çalışıyor ve 40 yaşını doldurmamış olması gerekmektedir. (Kadın başvuru sahiplerinde her doğum için bir yıl ilave edilir.)• Programa başvuracak araştırmacılar başvurunun ilk günü itibariyle son 3 yıl içinde 6 aydan fazla Türkiye'de bulunmamış olmalıdır.

Aşağıdaki çalışma deneyimlerinin herhangi birinin sağlanması gerekmektedir;

- Doktorasını tamamlamış ve yurt dışında en az 4 yıl süre ile bir üniversitede veya kamu araştırma merkezinde en az öğretim üyesi, ekip lideri olarak çalışmış veya bağımsız akademik araştırma yürütmüş olan araştırmacılar.
- Yurt dışında lisans sonrası en az 3 yılı özel sektör bünyesinde çalışmak şartıyla 6 yıl tam zamanlı araştırma deneyimi olan araştırmacılar (Yurt dışında tamamlanmış tezli yüksek lisans eğitimi süresinin en fazla 1 yılı ya da tamamlanmış doktora eğitimi süresinin en fazla 3 yılı bu kapsamda değerlendirilir).

Aşağıdaki çalışma deneyimlerinin herhangi birinin sağlanması gerekmektedir;

- Son 4 yıl içerisinde doktorasını tamamlamış ve yurt dışında en az 1 yıl doktora sonrası çalışma deneyimine sahip kariyerinin başında olan araştırmacılar
- Özel sektörden başvuran araştırmacılarından en az 1 yılı özel sektörde olmak şartıyla lisans sonrası 4 yıl tam zamanlı çalışma deneyimi olan araştırmacılar (Yurt dışında tamamlanmış tezli yüksek lisans eğitimi süresinin en fazla 1 yılı ya da tamamlanmış doktora eğitimi süresinin en fazla 3 yılı bu kapsamda değerlendirilir).

Yukarıda belirtilen çalışma deneyimlerine sahip araştırmacıların aşağıdaki koşullardan birini sağlaması gerekmektedir;

- Başvuru ilk günü itibarıyla son üç yılın herhangi bir yılında Thomson Reuters tarafından yayınlanan “En Fazla Atıf Alan Araştırmacılar Listesinde” bulunmak,
- Başvurunun ilk gününden itibaren son 5 yılın herhangi bir yılında aşağıdaki sıralamalardan birinde bulunan bir kurumda kesintisiz en az 48 ay çalışmış olmak.
* QS (Quacquarelli Symonds) veya THE (Times Higher Education) Dünya Üniversite Sıralaması çalışması kapsamında alan bazında yapılan sıralamalarda ilk 100 üniversite.
* Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi tarafından yayınlanmış Dünyada En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan İlk 2500 Şirket.
* Scimago Kurumlar sıralamasında sağlık-yükseköğretim- kamu- özel alt alanlarında ilk 250 kurum.
* En Fazla Yatırım alan Başarılı Start-Up ve Unicorn Şirketler;
- CBInsights tarafından yayınlanan ve girişim seviyesinden 1 milyar ABD doları ve üzeri değerlemeye ulaşan “Unicorn” şirketler listesi,
- Crunchbase ve CBInsights veritabanlarına göre son 5 yılda kurulup son 5 yılda en fazla yatırım alan ilk 1000 firma.

Yukarıda belirtilen çalışma deneyimlerine sahip araştırmacıların aşağıdaki koşullardan birini sağlaması gerekmektedir;

- Başvuru ilk günü itibarıyla son üç yılın herhangi bir yılında Thomson Reuters tarafından yayınlanan “En Fazla Atıf Alan Araştırmacılar Listesinde” bulunmak,
- Başvurunun ilk gününden itibaren son 5 yılın herhangi bir yılında aşağıdaki sıralamalardan birinde bulunan bir kurumda kesintisiz en az 12 ay çalışmış olmak.
* QS (Quacquarelli Symonds) veya THE (Times Higher Education) Dünya Üniversite Sıralaması çalışması kapsamında alan bazında yapılan sıralamalarda ilk 150 üniversite.
* Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi tarafından yayınlanmış Dünyada En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan İlk 2500 Şirket.
* Scimago Kurumlar sıralamasında sağlık-yükseköğretim- kamu- özel alt alanlarında ilk 250 kurum.
* En Fazla Yatırım alan Başarılı Start-Up ve Unicorn Şirketler;
- CBInsights tarafından yayınlanan ve girişim seviyesinden 1 milyar ABD doları ve üzeri değerlemeye ulaşan “Unicorn” şirketler listesi,
- Crunchbase ve CBInsights veritabanlarına göre son 5 yılda kurulup son 5 yılda en fazla yatırım alan ilk 1000 firma.

Kaynak: TÜBİTAK, 2024

Tablo 11, yurtdışında bulunan nitelikli araştırmacıların başvuru şartlarını göstermektedir. Bu program en az 24, en fazla 36 aylık bir programdır. TÜBİTAK'ın bunların dışında yurtdışından Türk veya yabancı nitelikli araştırmacıyı çekmek için “2236 Uluslararası Deneyimli Araştırmacı Dolaşım Programı ve 2221 Konuk veya Akademik İzinli (Sabbatical) Bilim İnsanı Destekleme Programı” adlı yürüttüğü çalışmaları da vardır. Bu programlarda sadece süre, kısıt, şartlar ve maaş, finans destekleri gibi farklılıklar bulunmaktadır¹⁶.

Tablo 12: TÜBİTAK 2232 programlarının destek miktarı ve ödeme koşulları

2232-A Uluslararası Lider Araştırmacı Programı Destek Üst Limitler				2232-B Uluslararası Genç Araştırmacı Programı Destek Üst Limitleri			
Destek Kalemi	Destek Miktarı (TL)	Destek Kalemi	Aylık (TL)	Destek Kalemi	Destek Miktarı (TL)	Destek Kalemi	Aylık (TL)
Araştırma Başlangıç Paketi Ödeneği	4.700.000 ₺	Proje Yürütücüsüne Yönelik Burs	130.000 ₺	Araştırma Başlangıç Paketi Ödeneği	2.350.000 ₺	Proje Yürütücüsüne Yönelik Burs	100.000 ₺
Deneyimli Araştırmacı için		Deneyimli Araştırmacı		Genç Araştırmacı için		Genç Araştırmacı	
Araştırma Desteği (PTİ ve Kurum Hissesi/Genel Gider hariç)	En fazla 1.650.000 ₺	Proje Yürütücüsünün Varsa Eş veya Çocuğu İçin Aile Yaşam Gideri Bursu	10.000 ₺	Araştırma Desteği (PTİ ve Kurum Hissesi/Genel Gider hariç)	En fazla 1.650.000 ₺	Proje Yürütücüsünün Varsa Eş veya Çocuğu İçin Aile Yaşam Gideri Bursu	10.000 ₺
Proje Yürütücüsü ile Eş ve Çocukları İçin Yol Desteği	Seyahat Bilet Tutarı (Geliş için)	Araştırmacı Ekibinin Oluşturulması Desteği (Araştırma Ekibinde Yer Vereceği Lisansüstü Öğrencisinin Burs Giderleri Öğrenci Başına)	Yüksek Lisans tam / kısmi burs (13.500 / 4.000) Doktora tam / kısmi burs (20.000 / 5.500) Doktora Sonrası Araştırmacı tam burs (27.000)	Proje Yürütücüsü ile Eş ve Çocukları İçin Yol Desteği	Seyahat Bilet Tutarı (Geliş için)	Araştırmacı Ekibinin Oluşturulması Desteği (Araştırma Ekibinde Yer Vereceği Lisansüstü Öğrencisinin Burs Giderleri Öğrenci Başına)	Yüksek Lisans tam / kısmi burs (13.500 ₺/ 4.000 ₺) Doktora tam / kısmi burs (20.000 ₺/ 5.500 ₺) Doktora Sonrası Araştırmacı tam burs (27.000 ₺)

¹⁶Ayrıntılı bilgi için bakınız, <https://tubitak.gov.tr/tr/duyuru/2236-uluslararasi-deneyimli-arastirmaci-dolasim-programinin-2021-yili-kapsamindaki-son-cagrisi> ve https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/4000/2221_cagri_duyurusu.pdf

Ev Sahibi Kurum/Kuruluşa Kurum 18.000 ₺ Hissesi/Genel Gider Ödeneği	Ev Sahibi Kurum/Kuruluşa Kurum 18.000 ₺ Hissesi/Genel Gider Ödeneği
Projede Yer Alacak Araştırmacılara Verilecek PTİ 2.500 ₺	Projede Yer Alacak Araştırmacılara Verilecek PTİ 2.500 ₺
Proje Yürütücüsü İle Eş ve Çocukları İçin Sağlık Sigortası Desteği Kişi başı 370 ₺	Proje Yürütücüsü İle Eş ve Çocukları İçin Sağlık Sigortası Desteği Kişi başı 370 ₺

Kaynak: TÜBİTAK, 2024

Tablo 12, 2232 programlarının finansal destekleri ve aylık ödemeleri konusunda bilgiler vermektedir. Aralarında az bir fark olsa da çoğu teşvik paketleri benzerdir. Tablo 13 ise 2232 programları kapsamında yurda dönüş araştırma desteğinde bulunmuş ve katkı almış bilim insanı sayısını vermektedir. 2010 yılında programlara başvuru sayı 15, destek verilen kişi sayısı 12 iken; 2019 yılına gelindiğinde başvuru sayısı 243'e yükselmiş, ilgili yılda destek verilen kişi sayısı 127 ve kümülatif olarak desteklenen kişi sayısı ise 305 olmuştur.

Tablo 13: 2232- Uluslararası lider araştırmacılar programına başvuran ve desteklenmekte olan kişi sayısı

Yıl	Başvuru Sayısı	Destek Verilen Kişi Sayısı	Desteklenmekte Olan Kişi Sayısı
2010	15	12	12
2011	25	23	34
2012	31	25	57
2013	172	120	164
2014	287	180	278
2015	178	92	398
2016	115	44	442
2017	75	45	274
2018	34	25	258
2019	243	127	305

Kaynak: TÜBİTAK, 2021b

Turkuaz Kart

Türkiye'nin yüksek nitelikli yabancı işgücünü çekmek için diğer uygulaması "Turkuaz Kart" tır. Turkuaz Kart, 28.07.2016 tarihli, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 11 ve 25 inci maddelerine dayanarak hazırlanmış ve 14 Mart 2017'de Resmî Gazetede yürürlüğe girmiştir. Bu kart, nitelikli yabancılara Türkiye'de süresiz çalışma ve ikamet hakkı ve yakınlarına ise sadece ikamet hakkı vermektedir. Uluslararası işgücü politikaları doğrultusunda, belirli bir eğitim seviyesine sahip, mesleki deneyimi yüksek olan, bilim ve teknolojiye önemli katkısı olan, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ekonomiye ve istihdama etkisi ile olan yabancılara Turkuaz Kart verilecektir. Geçici koruma kapsamında olanlar bu imkândan yararlanmamaktadırlar. Kart, ilk 3 yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilmektedir. Bakanlık, geçiş süresi içerisinde işverenden veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi istemekte ve belge talep etmektedir. Geçiş süresi içerisinde, Yönetmeliğin 15 inci maddesi uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancının başvurusu dahilinde kaldırılmakta ve kendisine süresiz kart verilmektedir. Turkuaz Kart sahibinin eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına kart sahibi yakınıni gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge de verilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023). Yabancı nitelikli insanları çekmeye yönelik Turkuaz Kart politikası, ABD'deki Yeşil Kart ve Almanya'daki Mavi Kart politikalarından yararlanılarak geliştirilmiştir. Türkiye'nin bilgi teknolojileri, imalat sanayi, uzay ve havacılık, savunma sanayi ve Ar-Ge gibi alanlarında nitelikli işgücü açığı bulunmaktadır. Türkiye'nin beyin göçü politikalarına dönük olarak attığı somut bir adım olan Turkuaz Kart uygulaması 2017 yılında yayınlanmış ancak uygulanması 2021 yılını bulmuştur (Sönmez, 2022, s.185-186). Turkuaz Kart başvurusunda bulunanların değerlendirilmesi, uluslararası işgücü politikaları doğrultusunda Genel Müdürlük¹⁷ tarafından belirlenen kıstaslar kapsamında puanlama ile belirlenmektedir. Puanlama sisteminde yeterli puanı alanlar olumlu olarak değerlendirilmektedir. Puanlama sisteminin hazırlanmasında; nitelikli işgücü için eğitim durumları, ücret düzeyleri, çalışma deneyimleri, mesleki uygunluk ve anadil dışında bilinen yabancı diller ve dil becerileri kıstasları dikkate alınmaktadır. Yatırımcılar için ise belgelendirilen, taahhüt edilen yatırım, ihracat veya istihdam düzeyi, ilgili sektörler, sektörün niteliği ve fikri veya sınai mülkiyet hakları gibi benzeri kıstaslar göz önünde bulundurulmaktadır. Bilim insanı veya araştırmacılar için akademik unvan, uluslararası öne çıkmış çalışmaları veya deneyimleri, tescillenmiş patent, ticari marka (lisans), inovasyon faaliyetleri, Ar-Ge çalışmaları, bilişim, savunma ve enerji gibi ülke ekonomisi için stratejik öneme sahip sektörlerde çalışma ve mesleki deneyim nitelikler kıstaslar önemsenmektedir. Bu durum nitelikli yabancı sporcular ve fikir-sanat sahibi yabancılar için de gerekli şartları sağladıkları takdirde geçerli olmaktadır¹⁸. Turkuaz Kart, nitelikli bilim insanının veya araştırmacının kültürel, sanatsal, sportif

¹⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, uluslararası işgücü genel müdürlüğü.

¹⁸ Resmi Gazete (2017). Turkuaz Kart Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/03/20170314-1.htm>

faaliyetlerde başarı sağlayan ve ülkeye katkıda bulunacak yabancıların Türkiye’yi yüksek nitelikli iş gücü bakımından tercih edilebilir hale getirmektedir. Bu yolla Türkiye’nin uluslararası sahada rekabetçiliği artırmak ve üstünlük sağlamak amaçlanmıştır. 2021 ve 2023 yıllar arasında da sadece 2 kişi Turkuaz Kart almıştır. İlk Turkuaz Kart’ın sahibi iş adamı Steven Young olmuştur. İkincisi ise iş insanı David Joseph Cuthbert JOHNSTON’dur. Bunun yanında Rebecca SEWELL JOHNSTON’a da “Turkuaz Kart Yakını Kartı” verilmiştir¹⁹.

Turkuaz Kart uygulaması, Türkiye’nin nitelikli yabancı iş gücünü çekme stratejisi kapsamında önemli bir araç olarak tasarlanmış olsa da uygulamanın etkisinin sınırlı kaldığı gözlemlenmektedir. Yüksek nitelikli yabancı profesyoneller, bir ülkeyi çalışma ve yaşam merkezi olarak seçerken ekonomik istikrar, yaşam kalitesi, eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesi gibi faktörleri dikkate almaktadır. Türkiye, bu alanlarda uluslararası rekabet açısından güçlü bir algı oluşturmakta zorlanmaktadır. Özellikle ekonomik dalgalanmalar, gelir düzeyi ve yaşam kalitesine ilişkin olumsuz algılar, nitelikli profesyonellerin Türkiye’yi tercih etmelerini zorlaştırmaktadır. Turkuaz Kart programı, diğer ülkelerin benzer programlarıyla karşılaştırıldığında, sunduğu teşvik ve avantajlar bakımından geride kalmaktadır. Örneğin, Avrupa’nın Mavi Kart uygulaması ya da ABD’nin H1-B ve Yeşil Kart gibi programları, kapsamlı teşvikler ve avantajlarla öne çıkmaktadır. Türkiye’nin bu alandaki yetersiz teşvik politikası, nitelikli iş gücünün alternatif ülkelere yönelmesine yol açmaktadır. Yabancı profesyonellerin Türkiye iş piyasasına entegrasyonu, uygulama başarısını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve uyum süreçlerindeki zorluklar, Turkuaz Kart sahiplerinin Türkiye’de uzun vadeli kalma motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

Vergi Teşvikleri ve Politikalar

Türkiye, beyin göçünü önlemek ve tersine çevirmek amacıyla vergi teşvikleri ve politikalar geliştirmiştir. Beyin göçünün özellikle nitelikli iş gücünün ülke dışına çıkmasıyla, ekonomik ve teknolojik kalkınma üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bilinmektedir. Bu doğrultuda, Türkiye, 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (2001) ve 5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun (2008) gibi düzenlemeleri hayata geçirmiştir. 4691 Sayılı Kanun, teknoloji geliştirme bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelere yönelik gelir ve kurumlar vergisi muafiyetlerini kapsamakta, doktoralı AR-GE personelinin gelir vergisinin %90’ının, diğer AR-GE personelinin ise %80’inin muaf

¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2021). *Türkiye’de yabancı girişimciye Turkuaz Kart uygulaması başladı*. https://www.csgeb.gov.tr/ugm/haberler/turkiye_de_yabanci_girisimciye_turkuaz_kart_uygulamasi_basladi/ adresinden erişildi.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022). *Nitelikli yabancı işgücünü türkiye’ye çekmek için geliştirilen “Turkuaz Kart” yeni sahibini buldu*. <https://www.csgeb.gov.tr/haberler/nitelikli-yabanci-igucunu-turkiye-ye-cekme-icin-gelistirilen-turkuaz-kart-yeni-sahibini-buldu/> adresinden erişildi.

tutulmasını sağlamaktadır. Ayrıca, AR-GE ve yenilik projelerinde kullanılan atölye, makine, ekipman ve yazılımlar da bu teşviklerden yararlanmaktadır. 5746 Sayılı Kanun ise Ar-Ge harcamalarının tamamını gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutarak bu alandaki yatırımları teşvik etmektedir²⁰. Vergi politikalarının beyin göçünü önlemede önemli bir araç olduğu ve Türkiye'nin uygulamalarının Avrupa ülkelerindeki örneklerle uyumlu olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte, düz oranlı vergi indirimleri ve belirli süreli vergi muafiyetleri gibi uluslararası uygulamaların daha geniş bir kapsamda hayata geçirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Ancak, bu uygulamaların başarısı yalnızca teşviklerle sınırlı olmayıp, aynı zamanda ekonomik istikrar, hukukun üstünlüğü ve yaşam kalitesi gibi diğer faktörlerin iyileştirilmesini de gerektirmektedir. Türkiye'nin son yıllarda yürüttüğü önemli çalışmalarından biri de Yetenek Transferi Programları olmuştur. Bu programlar, nitelikli iş gücünü Türkiye'ye geri döndürmeyi ve uluslararası düzeyde uzmanları ülkeye çekmeyi hedeflemektedir. 2022 yılında duyurulan programlar, bu kapsamda ulusal ihtiyaçlara uygun olarak belirlenen kriterlerle uygulanmaya çalışılmaktadır. Ancak, bu programların başarıya ulaşabilmesi için ulusal ve sektörel ihtiyaçlarla uyumlu kriterlerin dikkatle oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Tüm bu çabalara rağmen, Türkiye'nin beyin göçünü önlemede hala somut ve uzun vadeli yol haritalarına ihtiyaç duyduğu ifade edilmektedir. Uzmanlar, beyin göçünün neden olduğu kayıpları en aza indirmek için sadece vergi teşviklerinin değil aynı zamanda uluslararası iş gücünü çekecek şekilde altyapının, eğitim olanaklarının ve Ar-Ge merkezlerinin güçlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (Arıkan ve İnneci, 2023: 326-327; Tepav, 2013; Türkiye Bilişim Derneği, 2023).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, beyin göçünün küresel düzeyde ekonomik, sosyal ve bilimsel etkilerini ele alarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin uyguladığı politikaları incelemiştir. Beyin göçü, özellikle yüksek nitelikli bireylerin uluslararası hareketliliğiyle bilgi kaybı ve kazanımı arasındaki dinamikleri ortaya koymaktadır. Gelişmiş ülkeler bu bireyleri çekerek ekonomik büyüme, yenilikçilik ve küresel rekabet avantajı elde ederken; gelişmekte olan ülkeler, genellikle bu yeteneklerin göçü sonucunda ekonomik ve bilimsel kapasitelerinde azalma yaşamaktadır. Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkeler ise tersine göç politikalarıyla bu süreci dengelemeye çalışmaktadır. Türkiye'nin mevcut beyin göçü politikaları, uluslararası alandaki rakiplerine kıyasla hem kapsam hem de etki açısından sınırlı kalmakta, ülkenin uluslararası rekabet gücünü artırmak için daha etkili stratejilere ihtiyaç duyduğu açıkça görülmektedir.

ABD, Almanya, İngiltere ve Kanada gibi ülkeler, yüksek nitelikli bireyleri çekmek için kapsamlı ve hedefe yönelik politikalar geliştirmiştir. ABD'nin H-1B vize programı, STEM (bilim, teknoloji,

²⁰ Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu, *Resmî Gazete*: 06.07.2001/24454, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4691.pdf>

mühendislik ve matematik) alanlarında uzmanlaşmış bireyleri teknoloji merkezlerine entegre ederken, Mavi Kart gibi Almanya'nın uygulamaları Avrupa Birliği dışından gelen nitelikli iş gücüne odaklanmaktadır. Kanada, Ekspres Giriş sistemiyle eğitim ve iş deneyimi gibi kriterlerle nitelikli göçmenlerin kalıcı yerleşimini kolaylaştırmış, İngiltere ise puan tabanlı göç politikasıyla farklı sektörlerdeki iş gücü ihtiyacını karşılamıştır. Bu ülkeler, bireylere yüksek maaş, kariyer fırsatları, konut destekleri ve hızlı entegrasyon süreçleri sunarak beyin göçünden maksimum fayda sağlamaktadır. Çin ve Hindistan ise farklı bir yaklaşımla, tersine beyin göçü politikalarına ağırlık vermiştir. Çin, Bin Yetenek Programı ve Genç Bin Yetenek Programı gibi girişimlerle yurtdışındaki bilim insanlarını ülkeye geri çekmeyi hedeflemiş, bu bireylere araştırma fonları, konut destekleri ve yüksek maaş gibi teşvikler sunmuştur. Hindistan ise Ramalingaswami Re-entry Bursu ve diaspora etkinlikleriyle, yurtdışında yaşayan bireyleri IT ve biyoteknoloji gibi stratejik sektörlerde istihdam etmeyi başarmıştır. Her iki ülke de bu süreçte girişimcilik parkları, teknoloji merkezleri ve Ar-Ge yatırımlarıyla geri dönen bireylerin entegre olmasını desteklemiştir. Türkiye, beyin göçünü tersine çevirmek için TOKTEN, Turkuaz Kart ve TÜBİTAK destekli programlar gibi uygulamalar geliştirmiştir. Ancak bu politikalar, ABD'nin H-1B vizesi veya Almanya'nın Mavi Kart uygulamalarıyla karşılaştırıldığında hem kapsam hem de cazip teşvikler açısından geride kalmaktadır. Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan ülkeler, diaspora ile güçlü bağlar kurarak bilgi transferini artırırken, Türkiye bu alanda yeterli girişimde bulunamamıştır. Turkuaz Kart uygulaması, makroekonomik istikrarsızlık ve yetersiz teşvik politikaları nedeniyle uluslararası rekabet gücünü artırmakta başarısız olmuştur. Ayrıca Türkiye, yüksek nitelikli bireylerin geri dönüş sürecinde bürokratik engelleri aşamamış, Ar-Ge yatırımları ve eğitim sisteminde istenilen reformları gerçekleştirememiştir. Çin, Bin Yetenek Programı ile STEM alanlarındaki bilim insanlarını çekerek Ar-Ge ve inovasyon kapasitesini artırmış, Hindistan ise diaspora etkinlikleri ve girişimcilik ekosistemine yaptığı yatırımlarla küresel yetenek havuzunda önemli bir yer edinmiştir. Türkiye'nin ise bu stratejilere benzer şekilde kapsamlı ve uzun vadeli bir yol haritası geliştirmesi gerekmektedir.

Türkiye'nin beyin göçü politikalarındaki temel eksiklikler, sınırlı teşvikler, bürokratik engeller ve uluslararası rekabet gücü eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Öncelikle, Turkuaz Kart gibi uygulamaların kapsamı dar olup, teşvik paketleri uluslararası standartlara uygun değildir. Ekonomik dalgalanmalar ve yaşam kalitesine ilişkin olumsuz algılar, yüksek nitelikli bireylerin Türkiye'yi tercih etmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, Ar-Ge yatırımları ve eğitim sisteminde eksiklikler, Türkiye'nin yenilikçilik ve bilimsel üretkenlik açısından geri kalmasına neden olmaktadır. Diaspora ile kurulan bağların zayıflığı, yurtdışındaki Türk bilim insanlarının bilgi ve deneyimlerinden faydalanmayı zorlaştırmaktadır. Tüm bu zorluklar, tersine beyin göçünü teşvik etme çabalarını sınırlamaktadır.

Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirmek ve uluslararası rekabet gücünü artırmak için çeşitli öneriler sunulabilir. İlk olarak, Turkuaz Kart gibi programların yeniden yapılandırılarak kapsamlı teşvik paketleri sunulması gerekmektedir. Bu bağlamda, Çin'in yetenek programlarından ilham alınabilir. Geri dönen bireylere yüksek maaş, konut desteği ve araştırma fonları sağlanarak onların Türkiye'ye katkı sağlamaları teşvik edilmelidir. Ar-Ge ve eğitim yatırımları da öncelikli bir alan olmalıdır. Türkiye'nin Ar-Ge harcamaları artırılmalı ve üniversitelerin bilimsel kapasiteleri geliştirilmelidir. Hindistan'ın IT'leri gibi prestijli eğitim kurumları desteklenmeli, özellikle teknoloji ve mühendislik alanlarına yatırım yapılmalıdır. Bu, bilimsel üretkenliği artırmak için kritik bir adım olacaktır. Bürokratik engellerin azaltılması da önemli bir ihtiyaçtır. Geri dönüş süreçleri sadeleştirilerek bireylerin Türkiye'ye entegrasyonu kolaylaştırılmalıdır. Ayrıca, vize ve oturma izni süreçlerinin hızlandırılması bu süreci daha etkin hale getirecektir. Yurtdışındaki Türk bilim insanları ve girişimcileriyle iş birliği mekanizmalarının geliştirilmesi de gereklidir. Hindistan'ın diaspora etkinliklerinden ilham alınarak bilgi transferini artıracak projeler oluşturulmalıdır. Ekonomik ve sosyal altyapının güçlendirilmesi ise uzun vadeli başarı için temel bir unsurdur. Ekonomik istikrarın sağlanması ve yaşam kalitesini artıran politikaların uygulanması, Türkiye'yi uluslararası iş gücü için daha cazip bir hale getirecektir. Eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi bu süreçte destekleyici olacaktır. Girişimcilik ve inovasyon desteklerinin artırılması da önemlidir. Girişimcilik ekosistemi geliştirilerek, geri dönen bireylerin teknoloji ve biyoteknoloji gibi stratejik sektörlerde faaliyet göstermesi teşvik edilmelidir. Bu, yenilikçilik kapasitesini artırarak Türkiye'yi bu alanlarda rekabetçi bir konuma getirebilir. Son olarak, Türkiye'nin beyin göçünü tersine çevirmek için yalnızca ekonomik teşviklere değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel teşviklerle desteklenen bütüncül bir strateji oluşturması gerekmektedir. Çin ve Hindistan örneklerinde olduğu gibi, kapsamlı ve uzun vadeli bir politika seti, Türkiye'nin bu alandaki hedeflerine ulaşmasını sağlayabilir. Bu önerilerin uygulanması, nitelikli iş gücünü çekerek tersine beyin göçünü başarıyla yönetmeyi mümkün kılacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

Anggraheni, M. (2018). *The effectiveness of India's reverse brain drain policy* (Unpublished undergraduate thesis). Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Borjas, G. J. (1990). *Friends or strangers: The impact of immigrants on the US economy*. New York, NY: Basic Books.
- Boyd, M. (2014). Recruiting high skill labour in North America: Policies, outcomes and futures. *International Migration*, 52(3), 40-54.
- Buga, N., & Meyer, J. B. (2012). *Indian human resources mobility: brain drain versus brain gain*. <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/23482> adresinden erişildi.
- Cerna, L., & Wietholtz, A. (2011). The case of the United Kingdom. G. Zincone, R. Penninx, & M. Borkert (Editörler), *Migration policymaking in europe: The dynamics of actors and contexts in past and present* içinde (s. 195-244). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Choudhury, P., Ganguli, I., & Gaulé, P. (2023). Top talent, elite colleges, and migration: Evidence from the Indian Institutes of Technology. *Journal of Development Economics*, 164, 103120. doi: 10.1016/j.jdeveco.2023.103120
- Czaika, M., & Parsons, C. R. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54(2), 603-630.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2023). *Turkuaz kart*. <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/yabanci-statuleri/turkuaz-kart-sahipleri/> adresinden erişildi.
- Ensari, P., Üstübcü, A., Kavur, N., & Ekhtiari, M. (2023) *Migration-relevant policies in Turkey*. Oslo: Peace Research Institute Oslo. <https://www.mignex.org/sites/default/files/2023-02/d053j-mbp-migration-relevant-policies-in-turkey-v2-2023-02-15.pdf> adresinden erişildi.
- Euronews (2023). *Germany's new visa is aimed at foreign workers: When will it launch and who's eligible?*, <https://www.euronews.com/travel/2023/04/03/skilled-workers-are-in-demand-as-germany-tackles-labour-shortage-with-new-points-based-vis> adresinden erişildi.
- Eurostat (2023), *Residence permits – statistics on authorisations to reside and work*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_%E2%80%93_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work#EU_Blue_Cards_issued_to_highly_qualified_non-EU_citizens adresinden erişildi.
- Eurostat (2024). *File:T3 Top 10 countries whose citizens were granted EU Blue Cards, by main issuing EU Member States, 2022 V4.png*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:T3_Top_10_countries_whose_citizens_were_granted_EU_Blue_Cards,_by_main_issuing_EU_Member_States,_2022_V4.png adresinden erişildi.
- Facchini, G., & Lodigiani, E. (2014). Attracting skilled immigrants: An overview of recent policy developments in advanced countries. *National Institute Economic Review*, 229, R3-R21.
- Federal Foreign Office (2023). *Moving to Germany as a skilled worker*, <https://www.auswaertiges-amt.de/en/skilled-worker-immigration/2304796?openAccordionId=item-2304798-0-panel> adresinden erişildi.

- Fix, M., & Kaushal, N. (2006). The contributions of high-skilled immigrants. *Migration Policy Institute*. https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TF16_Kaushal.pdf adresinden erişildi.
- George, A. S. (2023). Brain drain or brain gain: Assessing the costs and benefits of india's manpower exports. *Partners Universal International Innovation Journal*, 1(6), 19-37. doi: 10.5281/zenodo.10257669
- Glennon, B. (2024). How do restrictions on high-skilled immigration affect offshoring? Evidence from the H-1B program. *Management Science*, 70(2), 907-930.
- Government of Canada (2023). *Six selection factors – Federal skilled worker program (Express entry)*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/eligibility/federal-skilled-workers/six-selection-factors-federal-skilled-workers.html> adresinden erişildi.
- Government of Canada (2024). *Annual Reports to Parliament on Immigration*. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-reports-parliament-immigration.html> adresinden erişildi.
- Gökbayrak, Ş. (2006). Gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere nitelikli işgücü göçü ve politikalar- türk mühendislerinin beyin göçü üzerine bir inceleme (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gökbayrak, Ş. (2008). Uluslararası göç ve kalkınma tartışmaları: beyin göçü üzerine bir inceleme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(03), 65-82.
- Gökbayrak, Ş. (2012). Skilled labour migration and positive externality: the case of Turkish engineers working abroad. *International Migration*, 50, 132-150.
- Grigoleit-Richter, G. (2017). Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2738-2755.
- Gupta, P., Choudhary, P., Choudhary, P., & Gandhi, P. (2024). Healthcare exodus: Understanding and addressing brain drain in India. *SSRN*. doi: 10.2139/ssrn.4942797
- Hwang, J. Y. (2022). *Return or stay? Impact of reverse brain drain: The case of the youth thousand talents plan in China* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). KDI School of Public Policy and Management.
- Kahanec, M., & Zimmermann, K. F. (2011). *High-skilled immigration policy in Europe* (Institute of Labor Economics DP No. 5399). <https://www.iza.org/publications/dp/5399/high-skilled-immigration-policy-in-europe> adresinden erişildi.
- Kalkınma Planları (2023). *Kalkınma Planları*. <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> adresinden erişildi.
- Kilic, H., & Biffl, G. (2022). Turkish migration policy from the 1960s until today: What national development plans tell us. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2047-2073.

- Koslowski, R. (2014). Selective migration policy models and changing realities of implementation. *International Migration*, 52(3), 26-39.
- Lo, L., Li, W., & Yu, W. (2019). Highly-skilled migration from China and India to Canada and the United States. *International Migration*, 57(3), 317-333.
- Lu, X., & Zhang, W. (2015). The reversed brain drain: a mixed-method study of the reversed migration of Chinese overseas scientists. *Science, Technology and Society*, 20(3), 279-299.
- Meyer, J. B., & Brown, M. (1999). *Scientific diasporas: A new approach to the brain drain*. UNESCO.
- Mok, K. H., Zhang, Y., & Bao, W. (2022). Brain drain or brain gain: a growing trend of Chinese international students returning home for development. *Higher education, innovation and entrepreneurship from comparative perspectives: Reengineering China through the greater bay economy and development* (s. 245-267) içinde. Singapore: Springer Nature Singapore.
- NTV. (2023). Green Card başvuruları 2023: Green Card başvurusu ne zaman ve nasıl yapılacak? NTV. <https://www.ntv.com.tr/dunya/green-card-basvurulari-ne-zaman-green-card-basvurusu-nasil-yapilir-sartlar-neler-2023-green-card-basvuru-tarihleri,GRi9vcjXo02jGyALzkEXOA> adresinden erişildi.
- Papila, N. (2013). *Research destination Turkey*. <http://www.tassausa.org/Newsroom/2013/item/1441/Crossing-the-Bridge-%E2%80%93March-2013> adresinden erişildi.
- Rao, M. K. D. (2004). Tapping the potential of expatriates & professionals. *India Quarterly*, 60(3), 62-81.
- Salt, J. (1997). *International movements of the highly skilled*. <https://www.oecdilibrary.org/docserver/104411065061.pdf?expires=1649424206&id=id&accname=guest&checksum=DA39CC10917603732C28C457AAEF3C52> adresinden erişildi.
- Schönwälder, K. (2013). Germany: Reluctant steps towards a system of selective immigration. *Wanted and welcome? Policies for highly skilled immigrants in comparative perspective* (pp. 273-286) içinde. New York, NY: Springer New York.
- Somerville, K., & Walsworth, S. (2009). Vulnerabilities of highly skilled immigrants in Canada and the United States. *American Review of Canadian Studies*, 39(2), 147-161.
- Sönmez, N. (2022). *Turkey and brain migration: Policies formed from push and pull perspectives and effects on brain drain* (Yayımlanmamış doktora tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terrazas, A. (2010). Connected through service: Diaspora volunteers and global development. *Washington, DC: Migration Policy Institute*. https://balinkbayan.gov.ph/wp-content/uploads/2020/12/connected_through_service_diaspora_volunteers_and_global_developmen_t.pdf adresinden erişildi.
- TÜBİTAK. (2002). *TÜBİTAK'ın kuruluş amacı ve görevleri*. https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/faaliyet/2002/1_genel.pdf adresinden erişildi.

- TÜBİTAK. (2021a). *2232-A Uluslararası Lider Araştırmacılar Programı ve 2232-B Uluslararası Genç Araştırmacılar Programı*. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/2232-a-uluslararasi-lider-arastirmacilar-programi-ve-2232-b-uluslararasi-genc-arastirmacilar> adresinden erişildi.
- TÜBİTAK (2021b). *Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) 2010-2020 Yıllarına Ait İstatistik Raporu* https://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/3835/bideb_istatistikler_03.11.2021.pdf adresinden erişildi.
- TÜBİTAK (2024). *Araştırma Burs Programları*. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/burslar/doktora-sonrasi/arastirma-burs-programlari> adresinden erişildi.
- UK Government. (2023). *UK Visas and Immigration*. <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-visas-and-immigration> adresinden erişildi.
- UK Government. (2024). *Immigration system statistics data tables*. <https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/immigration-system-statistics-data-tables#entry-clearance-visas-granted-outside-the-uk> adresinden erişildi.
- UNDP (2013). *TOR for TOKTEN project evaluation consultant*, <https://erc.undp.org/evaluation/documents/download/7433> adresinden erişildi.
- United Nations. (2005). *Highly skilled migration*. https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/4/P01_ICMPD.pdf adresinden erişildi.
- USFACTS. (2024), *How many people have received a US green card?* <https://usafacts.org/articles/how-many-people-have-received-a-us-green-card/> adresinden erişildi.
- USCIS. (2023a). *Employment*. <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/employment.html> adresinden erişildi.
- USCIS. (2023b). *Green Card*. <https://www.uscis.gov/green-card> adresinden erişildi.
- USCIS, (2024). *Reports and studies*. <https://www.uscis.gov/tools/reports-and-studies> adresinden erişildi.
- Wang, M. (2023). A systematic review of the literature on policies to encourage the return of Chinese students abroad. *International Journal of Chinese Education*, 12(3), doi: 10.1177/2212585X231211379
- Wiesbrock, A., & Hercog, M. (2010). *The legal framework for highly-skilled migration to the EU: EU and US labour migration policies compared* (Maastricht Graduate School of Governance Working Paper MGSOG/2010/001). <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=592f0c7bd69c5e51099397b59688a8201c9480a8> adresinden erişildi.

YENİLENEBİLİR ENERJİ FİNANSMANINDA FİNTEK VE BLOKZİNCİR UYGULAMALARI: TÜRKİYE AÇISINDAN BİR DEĞERLENDİRME

Melek AKSU¹

Öz

Enerjide dışa bağımlılık Türkiye'nin önemli problemlerinden biridir. Hem enerjide dışa bağımlılığın azaltılması hem de sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşma noktasında yenilenebilir enerji önemli bir role sahiptir. Yenilenebilir enerji yatırımlarının artırılması da finansman alternatiflerinin çeşitlendirilmesiyle mümkündür. Bu çalışmanın amacı yenilenebilir enerjinin finansmanında dijital dönüşümle birlikte ortaya çıkan FinTek uygulamalarından yeşil kitle fonlaması ve blokzincir uygulamalarından ilk kripto para arzını değerlendirmektir. Kitle fonlaması ve blokzincir uygulamalarının yenilenebilir enerjinin finansmanında kullanımına ilişkin literatür araştırması yapılmış ve uygulama örneklerine yer verilmiştir. Kitle fonlaması ve blokzincir uygulamaları, yenilenebilir enerji finansmanında uluslararası düzeyde kullanılırken, Türkiye'de henüz yaygın bir kullanım alanı bulamamıştır. Bu çalışmanın, Türkiye'de yenilenebilir enerji finansmanında yüksek potansiyele sahip FinTek ve blokzincir uygulamalarını ele alarak bu alandaki akademik literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yenilenebilir Enerji, FinTek, Kitle Fonlaması, Blokzincir, İlk Para Arzı

JEL Kodları: Q13, Q16, Q55, Q56

FINTECH INSTRUMENTS FOR FINANCING RENEWABLE ENERGY INVESTMENTS AND EVALUATION FOR TURKEY

Abstract

Foreign dependence on energy is one of the significant problems of Turkey. Renewable energy has an important role in both reducing foreign dependence on energy and achieving sustainable development goals. Increasing renewable energy investments is also possible by diversifying financing alternatives. This study aims to evaluate green crowdfunding and initial coin offerings of blockchain applications, which are FinTech applications that emerged with the digital transformation in the financing of renewable energy. A literature review was conducted on the use of crowdfunding and blockchain applications in the funding of renewable energy and application examples were given. While crowdfunding and blockchain applications are used internationally in renewable energy financing, they have not yet found widespread use in Turkey. It is expected that this study will contribute to the academic literature in this field by addressing FinTech and blockchain applications that have high potential in renewable energy financing in Turkey.

Keywords: Renewable Energy, Digital Transformation, FinTech, Crowdfunding, Blockchain, Initial Coin Offering

JEL Codes: Q13, Q16, Q55, Q56

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, maksu@balikesir.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2906-1117>

GİRİŞ

Sürdürülebilir kalkınma; bugünün ihtiyaçlarını gelecek nesillerin ihtiyaçlarından ödün vermeden karşılamayı ifade etmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması amacıyla Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı on yedi tane sürdürülebilir kalkınma amacı belirlemiştir. Yenilenebilir enerji, sürdürülebilir kalkınma amaçları arasında yer alan “Yoksulluğa Son” (UNDP, 2005), “Açlığa Son” (Khan ve Hanjra, 2009), “İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme” (Alper, 2018; Kula, 2014), “Erişilebilir ve Temiz Enerji” ve “İklim Eylemi” amaçlarına ulaşılmasında oldukça önemli bir etkiye sahiptir.

Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli bir role sahip olan yenilenebilir enerji projeleri için finansman süreci oldukça zorlayıcıdır. Yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanının zorlukları arasında finansman ihtiyacı yüksek olan ve finansmanı etkili bir şekilde kullanabilecek kesimin finansmana erişiminin sağlanamaması, finansman sürecinin yavaş olması ve fon tahsisinde riskten kaçınma sayılabilmektedir (Ritter ve Black-Layne, 2013, s. 3-4). Enerji üretim tesislerinin verimliliğinin doğru belirlenememesi, beklenen karlılığın düşük olması veya verimsizlik gibi unsurlar gelecekteki nakit akışlarının belirsizliğine yol açarak girişimcilerin ve bankaların yenilenebilir enerji projelerine yatırım yapma isteğini azaltabilmektedir (Bonzanini, Giudici ve Patrucco, 2016, s. 429). Margolis ve Zuboy (2006) çalışmalarında yenilenebilir enerji teknolojileri arasında yer alan güneş enerjisi yatırımlarını engelleyen önemli unsurlardan birinin yetersiz finansman alternatifi olduğunu belirtmiştir.

Sürdürülebilir kalkınma amaçları doğrultusunda yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında sürdürülebilir finansal araçların kullanımı daha uygundur. Geleneksel finans, sadece finansal risk ve getiri üzerine odaklanırken, sürdürülebilir finans; bu odağın tam tersine, finansal, sosyal ve çevresel getirilerin kombinasyonunu dikkate alarak bildiğimiz dar anlamdaki ortaklık modelinden, daha geniş kapsamlı paydaşlık modeline geçişin anahtarıdır (Schoenmaker, 2017, s. 8). Son yıllarda hız kazanan sürdürülebilirlik ve dijitalleşme süreci finansal ürünleri, piyasa yapılarını ve aktörlerini değiştirmiştir. Dijital finansla birlikte kripto devrimi, kişiler arası ödünç verme, kitle fonlama platformları gibi yeni finansal alternatifler ortaya çıkmıştır (Dell’Erba, 2021, s. 61, 63).

Yeşil finansman alternatifleri üzerine yapılmış çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Dorfleitner ve Braun (2019) çalışmalarında yeşil finansman alternatiflerinden robo danışman, kitlesele fonlama, ilk kriptopara arzı, karbon kredisi mekanizmasını ve temiz enerji ticaretini; Neves ve Prata (2018), iklim finansmanında blokzincir uygulamalarının katkısını; Schwerhoff ve Sy (2017) yenilenebilir enerjinin finansmanında kalkınma kuruluşlarının rolünü ve iklim fonlarını; Schletz, Nassiry, ve Lee (2020) yeşil finansmanda blokzincir uygulamalarından menkul kıymet jetonu arzını güçlü ve zayıf yönleriyle değerlendirmiştir. Vasileiadou, Huijben ve Raven (2016) çalışmalarında Hollanda’da yenilenebilir enerji projeleri için kitle

fonlaması potansiyelini değerlendirmiş ve kitle fonlaması hacminin düşük olduğunu ama yüksek bir potansiyele sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Türkiye’de yenilenebilir enerji yatırımlarının finansman alternatiflerinin değerlendirildiği çeşitli çalışmalar mevcuttur (Akdağ ve Gözen, 2020; Altunkaya ve Özcan, 2020; Sevim ve Karaman, 2019; Karakaş Ulusoy, 2019; Ulusoy, 2017; Kandır ve Yakar, 2017; Yıldırım, 2016; Gediz Oral ve Arpazlı Fazlılar, 2016). Bu çalışmalar yenilenebilir enerjide kamu-özel sektör işbirlikleri, yabancı kaynak finansmanı, hibeler, leasing, sendikasyon kredisi gibi geleneksel finansman yöntemleri ile yeni nesil finansman yöntemlerinden yeşil tahvil ve yeşil sertifika gibi finansman yöntemleri üzerine odaklanmıştır. Altunkaya ve Özcan (2020) çalışmalarında yenilenebilir enerji finansmanında yeşil tahvil ve yeşil kredi mekanizmalarıyla birlikte kitle fonlamasını da değerlendirmiştir. Aksu (2019), Türkiye’de yenilenebilir enerji finansmanında kitlesel fonlama platformlarının kullanımını değerlendirdiği çalışmada yenilenebilir enerji projelerinin kitle fonlama yöntemine başvurmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aksu’nun (2019) elde etmiş olduğu bu sonuç Türkiye’de yenilenebilir enerji finansmanında yüksek potansiyele sahip kitle fonlamasının değerlendirilmesini ve tanınırlığının artırılmasını önemli kılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşmada kilit role sahip yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında kullanılacak finansal teknoloji (FinTek) uygulamalarından yeşil kitle fonlaması ve blokzincir altyapısını kullanan ilk kriptopara arzı uygulamalarını değerlendirmektir. Bu çalışmanın Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında önemli bir rolü olan yenilenebilir enerji finansmanında yüksek potansiyele sahip FinTek ve blokzincir uygulamalarını ele alarak bu alandaki ulusal literatüre ve yenilenebilir enerji piyasası aktörlerine katkı sağlaması beklenmektedir.

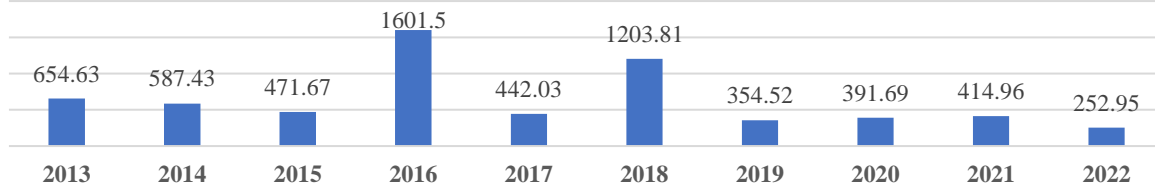
TÜRKİYE’DE YENİLENEBİLİR ENERJİ YATIRIMLARININ DURUMU

Türkiye’nin artan nüfusu, büyüyen ekonomisi ve COVID’19 sonrası artan dijitalleşme hamleleri ülkenin enerji ihtiyacını artırmaktadır. Artan enerji ihtiyacının sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu olarak yenilenebilir kaynaklardan sağlanması gereklidir. Türkiye’de yenilenebilir enerji kaynaklarının üretimdeki payının artırılması enerjide dışa bağımlılığın azaltılmasını sağlamaktadır. Türkiye’nin enerjide dışa bağımlılığının azalması ve sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşması yenilenebilir enerji yatırımlarının desteklenmesi ve finansman alternatiflerinin çeşitlendirilmesiyle mümkün olabilecektir.

EY Yenilenebilir Enerji Ülke Çekiciliği Endeksine göre Türkiye’nin yenilenebilir enerjide yabancı yatırımcıların ilgisini çekmede 40 ülke arasındaki sıralamasına bakıldığında 2013’ten 2018’e kadar beş yıllık dönemde 24’üncü sıradan 18’inci sıraya gelmesi Türkiye’nin yenilenebilir enerjide yabancı

yatırımcıların ilgisini daha fazla çektiğini göstermektedir. Türkiye, yenilenebilir enerji ülke çekiciliği sıralamasında 2024 yılında 31'inci sıraya gerilemiştir (EY, 2013, 2018, 2024). Şekil 1'de Türkiye'ye yenilenebilir enerji üretiminin desteklenmesi ve bu alanda araştırma geliştirme faaliyetleri için gelen uluslararası finansal akımın 2019-2022 yılları arasında önceki yıllara kıyasla düşük kaldığını göstermektedir.

Şekil 1. Hibrit sistemler de dahil olmak üzere temiz enerji araştırma ve geliştirme ile yenilenebilir enerji üretiminin desteklenmesi amacıyla Türkiye'ye uluslararası finansal akımlar (milyon dolar)



Kaynak: IRENA (2024)

Dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni finansman alternatiflerinin kullanımı Türkiye'nin yenilenebilir enerji yatırımlarında ivme kazanması ve yenilenebilir enerji piyasasının gelişimi açısından oldukça önemlidir.

YENİLENEBİLİR ENERJİ FİNANSMANINDA FİNTEK UYGULAMALARI

FinTek terimi, günümüzde modern dijital teknolojilerden faydalanarak oluşturulan finansal ürünler ve hizmetler ile bu ürünleri sağlayan işletmeler ve bu işletmelerden oluşan küresel sektörü tanımlamaktadır (CBFO, 2024). FinTek'ler, finans alanındaki en ileri teknolojik inovasyon olarak tanımlanabilmektedir. FinTek'ler blokzincir, kriptoparalar, dijital danışmanlık ve ticaret sistemleri, yapay zekâ ve makine öğrenimi, kişiler arası borç verme (P2P), öz sermaye kitle fonlaması ve mobil ödeme sistemleri gibi uygulamaları kapsamaktadır (Philippon, 2016, s. 2).

FinTek, finansal hizmetleri iyileştirmek, geliştirmek ve otomatize etmek için dijital inovasyon ve modern teknolojiyi kullanmaktadır. Firmalara, yatırımcılara ve müşterilere özel uygulamalar ve yazılımlar sunarak finansal faaliyetlerini yönetmelerine destek olmaktadır (Vergara ve Agudo, 2021, s. 3). FinTek'ler, finansal hizmetlere erişimi kolaylaştırarak finansal tabana yayılmayı teşvik etmektedir (Merello, Barberá ve De la Poza, 2022, s. 3). FinTek'ler ekonomiye olan katkıları ve sundukları yeni hizmet ve ürünlerle finansal sistemi şekillendirecek önemli bir fırsattır. Müşteri beklentilerinin değişimiyle birlikte artan dijital finansal

hizmet talebi, bilgi teknolojilerinin gelişimi ve finansal düzenlemeler günümüzde FinTek'lerin gelişimini ve yayılımını hızlandırmıştır (Sakarya ve Aksu, 2021, s. 12).

COVID'19 pandemisi sürdürülebilirlik, finans ve teknolojinin bağlantılı olduğunu göstermiştir. Bu nedenle ülkeler geleneksel modellerin yeniden inşasına ve teknoloji ile sürdürülebilirliğe daha fazla önem vermeye teşvik edilmelidir (Machiavello ve Siri, 2020, s. 36). Özel finans sektöründe, “daha düşük karbon ayak izine sahip bir bilanço elde etmek ve sorumlu yatırım ilkeleri ve uluslararası standartlarla uyumlu bir iş stratejisi geliştirmek” için “sürdürülebilirliği” karar verme sürecine dahil etmeyi amaçlayan çeşitli girişimler bulunmaktadır (Alonso ve Marqués, 2019, s. 5). Sürdürülebilirlikle ilgili bu yeni finansal hizmetler büyük oranda FinTek'ler tarafından sağlanmaktadır (Vergara ve Agudo, 2021, s. 8).

Sürdürülebilir enerji girişimlerinin finansman bulmakta zorluk yaşaması nedeniyle gelişimleri ve uygulamaları oldukça yavaş seyretmektedir. FinTek'ler yenilenebilir enerji projelerinin finansmanında büyük bir dönüşüm sürecini başlatmıştır. FinTek'ler, dijital uygulamalarla geleneksel finansal sistemi değiştirmektedir (Wang ve Wang, 2023, s. 120555). FinTek ekosistemi, ülkelerin yeşil bir finansal sisteme geçişinde ve sürdürülebilir ekonomik kalkınmasında kritik bir rol oynamaktadır. FinTek'ler yatırımcılar için bilgi asimetrisini azaltıp verimliliği teşvik ederek ve sürdürülebilir yaşam tarzlarını destekleyerek yeşil finansın gelişimini hızlandırmaktadır (Yang, Su ve Yao, 2021, s. 2). Bu nedenle yenilenebilir enerji potansiyeli yüksek bir ülke olan Türkiye'nin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşması için yenilenebilir enerji projelerinin finansman sürecinde FinTek uygulamaları arasında yer alan yeşil kitle fonlamanın kullanımının değerlendirilmesi gereklidir.

Yeşil Kitlese Fonlama

Fintek uygulamaları arasında yer alan kitle fonlaması işletmelerin finansman ihtiyacını risk sermayedarları, iş melekleri ve bankalar gibi küçük bir grup uzman yatırımcı yerine internet aracılığıyla daha geniş bir kitleden sağladığı bir modeldir (Belleflamme, Lambert ve Schwienbacher, 2013). Kitle fonlama platformları, özellikle küçük ve yenilikçi işletmelerin finansmana erişiminde bankalar gibi geleneksel araçların yerini almaktadır (Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 215).

Dört farklı kitle fonlama modeli bulunmaktadır: (1) Borç temelli kitle fonlaması bireysel veya kurumsal destekçilerin, önceden belirlenmiş ilkeler çerçevesinde belirlenmiş bir faiz karşılığında proje sahiplerine fon sağlamasıdır. (2) Öz sermaye temelli kitle fonlamasında destekçiler projeye hisse sahibi olunması karşılığında fon sağlamaktadır. (3) Ödül bazlı kitle fonlaması, destekçilerin, çoğunlukla önceden satın alınmış ürünler veya hizmetler biçiminde, parasal olmayan ödüller karşılığında finansman sağlamasını

ifade etmektedir. (4) Bağış bazlı kitle fonlaması ise maddi ödül beklentisi olmaksızın hayırseverliğe dayalı finansman sağlanmasıdır (Shneor, Zhao ve Flåten, 2020, s. 2).

Kitle fonlama modelleri, yatırımın süresi ve ölçeğine göre değerlendirildiğinde Lam ve Law (2016) yatırımın ilk döneminde bağış veya ödül bazlı kitle fonlama modelinin, projenin genişleme yatırımlarının yapılacağı ilerleyen yatırım dönemlerinde ise borç veya özsermaye temelli kitle fonlama modellerin uygun olduğunu belirtmişlerdir. Küçük ölçekli yenilenebilir enerji yatırımları ve yeşil inovasyon projelerinde bağış veya ödül temelli kitle fonlama modelleri, büyük ölçekli yenilenebilir enerji projelerinde ise ekonomik ömrün uzunluğu ve sermaye harcamalarının yüksekliğinden dolayı borç ve özsermaye temelli kitle fonlaması modelleriyle yeterli fon sağlanabileceğini belirtmişlerdir.

Yenilenebilir enerji projelerinde banka yatırımları ile devlet desteğinin azaldığı ve finansman açığının olduğu kriz dönemlerinde veya diğer finansman alternatiflerinin yeterli olmadığı durumlarda kitle fonlaması yenilenebilir enerjiye geçişi finanse etme gücüne sahiptir (Vasileiadou, Huijben ve Raven, 2016, s. 142). Enerji sektöründe kitlesel fonlama uygulaması; 2012 yılında karbondan arındırılmış enerji sistemlerine geçişte yatırımların azalması, sürdürülebilir ve düşük karbon ekonomisine geçişi dünya çapında desteklemek için sermayeye erişimin artırılması ihtiyacı ile başlamıştır (Candelise, 2016, s. 3). Zheng, Chakraborty, Sycara ve Xu (2015) çalışmalarında yenilenebilir enerji yatırımlarının kitle fonlaması modeliyle arttığını analitik olarak kanıtlamıştır.

Yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında kitle fonlama modellerinin kullanılmasının çeşitli avantajları bulunmaktadır. Bu avantajlar; sosyal medyanın gücüyle daha fazla yatırımcıya ulaşılması sonucunda toplanan fon miktarının yüksek olması (Lam ve Law, 2016, s. 12), finansmana geleneksel sermaye piyasaları ve bankalara kıyasla hızlı erişim sağlanması, çevresel açıdan sürdürülebilir firmaların finansman ve kaynakları daha hızlı, daha ucuz ve daha uygun maliyetli bir şekilde elde etmesi, yatırımcılara sürdürülebilir girişimlere yatırım yapma şansı sunması (Macchiavello ve Siri, 2020, s. 17,18), küçük ölçekli projelerin de kitle fonlaması yoluyla finansmana erişebilmesi, yeşil projeler hakkında toplumsal farkındalığın artması, bu projelere kitlelerin katılım sağlayabilmesi ve destek sunabilmesi (Bonzanini vd., 2016, s. 430), kitle fonlaması platformlarının projeler hakkındaki bilgilere ve yatırım alternatiflerine erişimi kolaylaştırarak maliyetleri düşürmesi, üyelik sürecinin basit olması ve projelere dünyanın her yerinden finansman sağlanabilmesidir (Vasileiadou vd., 2016, s. 149). Yenilenebilir enerji yatırımlarını artırmanın en etkin yollarından biri, bireyleri yeşil enerji üretimi ve yatırımına katılmaya teşvik etmektir ama tüm bireyler kendi evlerinde yenilenebilir enerji üretim tesisi kurmak istememekte veya kuramamaktadır (Zheng vd., 2015, s. 2669). Bireyler, kitlesel fonlama platformlarındaki yenilenebilir enerji projelerine fon

sağlayarak tek başına yapamayacakları enerji üretim tesislerine yatırım yapma imkânı elde etmektedir (Aksu, 2019, s.123).

Kitle fonlama modellerinin yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında kullanılmasının dezavantajları da bulunmaktadır. Geleneksel yatırımlara kıyasla bilgilerin doğrulanabilirliğinin kısıtlı olmasından dolayı hile olasılığı bulunmaktadır (Lam ve Law, 2016, s. 18). Platformlarda yer alan projelerin yeşil proje olarak nitelendirilmesi için yeknesak standartlar mevcut değildir (Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 218). Kitle fonlamasının en büyük dezavantajı; şirketler ile fon sağlayıcılar için daha düşük yatırımcı koruması sunmasıdır. Ayrıca, çevrimiçi kampanyaları destekleyen ve yeterli bilgiye sahip olmayan yatırımcıların "sürü" davranışına göre hareket etmesi de kitle fonlama platformlarının dezavantajları arasındadır (Adhami, Giudici ve Anh, 2017, s. 9).

Yenilenebilir enerji projelerine şeffaf ve aracısız yatırım yapılması kitle fonlama modeli ile mümkün (Candelise, 2016, s. 8) hale gelmiştir. Yeşil kitle fonlamasının sunmuş olduğu şeffaf ve aracısız yatırım yapma olanağı, toplumun yenilenebilir enerji projelerine yatırım yapması konusunda da teşvik edici hale gelmiştir (CrowdFundRES Consortium, 2018, s.16). Bireyler (yüksek gelirli bireyler, aileler veya hanehalkı) 2015-2021 yılları arasında şebekeden bağımsız yenilenebilir enerji kaynaklarına, öncelikli olarak özel kitle fonlama platformları aracılığıyla yılda ortalama 20 milyon ABD doları yatırım yapmıştır (IRENA ve CPI, 2023, s. 29).

Tablo 1’de farklı ülkelerde faaliyet göstermekte olan aktif yeşil kitle fonlaması platformlarına yer verilmiştir. Aksu (2019) Türkiye’de yenilenebilir enerji ve sürdürülebilirlik yatırımlarının finansmanında kitle fonlamasının kullanımını değerlendirdiği çalışmasında projelerin fonlanmasında kullanılan yedi kitlesel fonlama platformundaki projeleri incelemiş olup yenilenebilir enerji alanı ile ilgili yedi proje tespit etmiş ve projelerin amaçlarının ürün/hizmet tasarımı ile ilgili olduğu sonucuna ulaşmıştır. İlgili çalışmada Türkiye’deki kitle fonlama platformlarında enerji santrali kurulması ile ilgili bir projeye rastlanmadığı belirtilmiştir. Aksu (2019) ayrıca Türkiye ile Almanya’nın yenilenebilir enerji alanındaki kitlesel fonlama uygulamalarını karşılaştırdığı çalışmasında Almanya’da 13 kitlesel fonlama platformunun sadece yenilenebilir enerji projelerine finansman toplanabilmesi amacıyla faaliyet gösterdiğini tespit etmiş ve kitle fonlama platformlarından Ecoligo.investments platformunu incelemiştir. İlgili çalışmada bu platformda yüksek bütçeli güneş enerjisi projelerinin başarıyla borç kitle fonlaması modeli ile finanse edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de kitlesel fonlama platformlarında yenilenebilir enerji projelerinin yer alması; kitle fonlamasına ilişkin mevzuatın gelişmesi sonucu artacak olan yatırımcı güveni ile mümkün hale gelecektir.

Kitlese fonlama platformlarının kullanılmasıyla finansmana hızlı erişimin sağlanması yenilenebilir enerji yatırımlarını artıracak ve enerji projelerinin finansman sağlayabiliyor oluşu Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasına destek olacaktır.

Tablo 1: Yeşil kitle fonlaması platformları

Platform	Web Sayfası	Lokasyon	Platform türü
Abundance	abundanceinvestment.com	İngiltere	Sürdürülebilir kitlese fonlama (Yeşil enerji, enerji verimliliği)
Bettervest	bettervest.com	Almanya	Sürdürülebilir enerji projeleri için kitle fonlaması platformları
CollectiveSun	collectivesun.com	Amerika	Güneş enerjisi kitle fonlaması
Ecoligo.investments	ecoligo.com	Almanya	Güneş enerjisi kitle fonlaması
Econeers	econeers.de	Almanya	Yenilenebilir enerji kitle fonlaması
Ecozins	ecozins.de	Almanya	Yenilenebilir enerji teknolojileri, enerji verimliliği
Ecrowd!	ecrowdinvest.com	İspanya	Enerji, su, sağlık ve eğitimde sürdürülebilirlik
Enerfip	enerfip.fr	Fransa	Yenilenebilir enerji teknolojileri kitle fonlaması
GreenVesting	greenvesting.com	Almanya	Yenilenebilir enerji kitle fonlaması
Lumo	lumo-france.com	Fransa	Yenilenebilir enerji kitle fonlaması
Oneplanetcrowd	oneplanetcrowd.com	Hollanda	Sürdürülebilirlik kitle fonlaması
Trine	jointrine.com	İsveç	Güneş enerjisi kitle fonlaması
Windcentrale	windcentrale.nl	Hollanda	Rüzgâr enerjisi kitle fonlaması
Wiwin	wiwin.de	Almanya	Sürdürülebilir yatırım ürünleri

Kaynak: Crowdfunding, t.y.; Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 217

YENİLENEBİLİR ENERJİ FİNANSMANINDA BLOKZİNCİR UYGULAMALARI

Blokzincir veya Dağıtık Defter-i Kebir Teknolojisi (Distributed Ledger Technology) bir aracıya ihtiyaç duymadan bir verinin iki parti arasında doğrudan değiş tokuşunu mümkün kılan teknoloji protokolüdür. Ağdaki taraflar şifreli kimliklerle anonim bir şekilde işlemleri gerçekleştirirler. Her bir işlem değiştirilemeyen bir işlem zincirine eklenir ve ağdaki tüm kullanıcılara dağıtılır (Güven ve Şahinöz, 2021, s. 44).

Blokzincir teknolojisi günümüzde birçok farklı alanda değişime neden olan bir teknolojidir. En bilinen uygulamaları arasında uluslararası ödemeler, para transferleri, karmaşık finansal ürünler ve kripto

paralar gibi finansal uygulamalar yer almaktadır (Türkiye Bilişim Vakfı, 2021). Yeşil finansın mobilizasyonu üzerinde yararlı bir etkiye sahip olan blokzincir teknolojisine dayalı uygulamalar arasında kişiler arası finansman ve yatırım, kişiler arası ticaret platformları ve etki verilerinin ölçümü, raporlanması ve doğrulanması sayılabilmektedir (Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 224).

Blokzincir ve enerji arasındaki tartışmalar son yıllarda madencilik (kripto para üretilmesi) operasyonlarında fosil enerji kaynaklarının yaygın kullanımı ve sürdürülebilirlik konusundaki endişelere odaklanmaktadır. Oysa blokzincir teknolojisi enerji piyasaları için birçok yeni iş modelinin uygulanmasını, gerçek zamanlı veri yönetimi ve paylaşımının, karbon kredileri veya yenilenebilir enerji sertifikaları gibi farklı finansman alternatiflerinin yaygın kullanımının önünü açarak büyük bir sektörel değişimin öncüsü olabilme potansiyeline sahiptir (Türkiye Bilişim Vakfı, 2021).

Yeşil finansmanın artırılması ve önündeki engellerin kaldırılmasında büyük bir etkiye sahip blokzincir teknolojisinin avantajları aşağıdaki gibi sayılabilmektedir (Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 220; PwC, 2018):

- İşlem ve verinin izlenmesi, raporlanması ve doğrulanmasında şeffaflık, takip ve izlenebilirliğin artırılmasını sağlar.
- Değiştirilemez, güvenilir ve paylaşılabilir işlem kaydı; karbon ayak izinin değerlendirilmesi için ürünlerin tedarik zincirine ait bilgilerin güvenilir ve güvenli ölçümü, toplanması ve değerlendirilmesi açısından önemlidir.
- Blokzincir teknolojisi kişiler arası işlemlerin güvenilirliği ve güvenliğini akıllı sözleşmeler ile sağlayan merkeziyetsiz sistemlerdir. Blokzincir teknolojisinde araçların olmaması otomasyon işlem maliyetlerini azaltır.
- Blokzincir teknolojisindeki asimetrik şifreleme finansal işlemlerin daha güvenilir olmasını sağlamaktadır.
- Blokzincir teknolojisi, coğrafyadan bağımsız olarak yeşil yatırımlara küçük yatırımcıların da finansal katılımını sağlar.

Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada finansman ihtiyacı artmaktadır. Sürdürülebilirlik yatırımlarının küresel olarak önemli yatırımlar olmasına, bu yatırımlarla birçok sürdürülebilirlik projesinin hayata geçirilmesine ve ayrıca mevcut endüstrilerin de yeşil dönüşümünün sağlanmasına rağmen, girişimlerin başarısı farklı coğrafyalar ve endüstriler arasında değişmektedir. Birçok durumda, para birimlerinin volatilitesi ve şeffaflık eksikliği nedeniyle yeşil projelerin başlatılması zor iken, birçok ülkede

de yolsuzluk riski yatırımcıları caydırmaktadır. Nesnelerin İnterneti (IoT), Yapay Zekâ (AI) ve blokzincir gibi teknolojileri kullanan FinTek çözümleri, bu riskleri azaltarak, verilerin toplanıp analiz edilmesini sağlayarak ve şeffaflığı artırarak sürdürülebilirlik yatırımlarının artmasına yardımcı olmaktadır. Özellikle blokzincir uygulamaları sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşılmasını hızlandırma potansiyeline sahiptir (Blakstad ve Allen, 2018, s. 186,198).

Blokzincir teknolojisinin sınırlılıkları arasında yüksek enerji tüketimi, yasal mevzuatının tamamlanmamış olması, veri kalitesinin insan faktöründen etkilenmesi ve gizlilik ikilemi bulunmaktadır (Neves ve Prata, 2018, s. 35-41).

2016 yılında jeneratör sayısını ve üretim çıktılarını kaydetmek için blokzincir teknolojisini kullanan yeşil varlık menkul kıymetleştirme bulut platformunu başlatan Çin Enerji Blokzincir Laboratuvarı yenilenebilir enerji üretimi alanında blokzincir kullanımının önemli bir örneğidir. Böylece üretim süreci görünür ve getiriler tahmin edilebilir hale gelmiştir. Bu platform, üretimin takibini sağlarken yatırımcılar için hem yatırım riskini azaltmış hem de finansman problemini çözmüştür (Zhu, Song, Lim, Wang ve Zhao, 2020, s. 3). Tablo 2’de blokzincir tabanlı yeşil ve sürdürülebilirlik uygulamalarından bazıları yer almaktadır.

Tablo 2: İklim ve sürdürülebilirlik odaklı blokzincir uygulamaları

Proje	Web Sayfası	Fayda
Carbon Coin	www.carboncoin.cc	Maliyet etkinliği
Carbonx	www.carbonx.ca	Maliyet etkinliği
Centre For Citizen Enterprise And Governance	www.cceg.org.uk	Maliyet etkinliği
Clean Coin	www.climateledger.org	Maliyet etkinliği
Climate Ledger Initiative	www.climateledger.org	Şeffaflık
Climate Chain	www.theclimatechain.org	Şeffaflık
Cryptoleaf	www.cryptoleaf.io	Maliyet etkinliği
Earth Token	www.earth-token.com	Şeffaflık
Energy Blockchain Labs	www.energy-blockchain.com	Maliyet etkinliği
Energy Web Foundation	www.energyweb.org	Merkeziyetsizlik
Fintech4good	www.fintech4good.co	Şeffaflık
Grid+	www.gridplus.io	Otomasyon
Dao Integral Platform For Climate Initiatives	www.ipci.io	Şeffaflık
MPQ (ImpactPPA)	www.impactppa.com	Maliyet etkinliği

Nithio	www.nithio.com	Varlık Yönetimi, Borç Finansmanı
Poseidon	www.poseidon.eco	Şeffaflık
Power Ledger	www.powerledger.io	Merkeziyetsizlik
Redd Chain	www.climateledger.org	Otomasyon
Solar Coin	www.solarcoin.org	Maliyet etkinliği
Sun Exchange (SUNEX)	thesunexchange.com	Maliyet etkinliği
Sun-E (Local-e)	www.local-e.us	Maliyet etkinliği
Veridium	www.veridium.io	İzlenebilirlik
Volt Markets	voltmarkets.com	Merkeziyetsizlik
WePower	www.wepower.network	Maliyet etkinliği
Xpansiv	www.xpansiv.com	Değişmezlik

Kaynak: Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 222; Neves ve Prata, 2018, s. 33; Schmidt, 2021, s. 5

İlk Kripto Para Arzı

Dijital teknolojilerle yeşil projelerin finansman alternatifleri arasına katılan fon kaynaklarından biri kripto para arzıdır (initial coin offering-ICO). ESMA'nın (2019) tanımına göre ICO; işletmelerin, girişimcilerin, geliştiricilerin, destekleyicilerin kendi yarattıkları kripto varlıklar (çoğunlukla dijital token veya coin olarak isimlendirilen) karşılığında projeleri için finansman bulma faaliyetidir. ICO'lar birer akıllı sözleşme olmakla birlikte blokzinciri ve dağıtık kayıt teknolojisine dayanmaktadır (Kara, 2020, s. 66). ICO, kitle fonlamasına benzemektedir. Kitle fonlaması kripto para ile yapılırsa bu fonlama türüne ICO denir (Güven ve Şahinöz, 2021, s. 92). ICO sürecinde yatırımların finansmanı için jeton kullanılır. Yeni kripto para birimleri ve jetonlar yeşil enerji yatırımlarını kolaylaştırmaktadır. Örneğin, sistemde en yüksek paya sahip olanlara veya sosyal açıdan en faydalı hizmeti sağlayanlara kripto para verilebilir. Yenilenebilir enerji bağlamında, üreticiler en az karbon yoğun enerjiyi üretirlerse daha fazla para birimiyle ödüllendirilebilir (Schmidt, 2021, s. 5).

Blokzincir teknolojisinin faydaları arasında sayılan yeşil projelerin finansmanına finansal katılımı artırması, proje sahipleri ile yatırımcılar arasında bir aracının olmaması ve böylece maliyetlerin düşmesi gibi faydalar ICO için de geçerlidir.

ICO'ların sınırlılıkları arasında ICO sürecinde ortaya çıkan jeton fiyatlarının dalgalı olması ve jetonların yatırımın karlı olduğu durumlarda satılabileceği ikincil piyasanın olmamasıdır. Ayrıca ICO kullanılarak finanse edilen projeler daha başlangıç aşamasında olduğundan performansları henüz test

edilememiştir ve projeler hakkında bilgileri edinmede whitepaper yeterli olmamaktadır. Ayrıca siber saldırı ve manipülasyona karşı savunmasız olabilmektedir (BaFin, 2017).

Tablo 2’de yer alan blokzincir tabanlı yeşil ve sürdürülebilirlik uygulamaları jeton satışı yoluyla finansman sağlamaktadır. Cryptoleaf platformunda çevresel projelerin finansmanı CLF jetonları ile yapılmaktadır. WePower platformunda yeşil enerji üreticilerinin platformda fon toplaması WPR jetonları aracılığıyla sağlanmaktadır (Dorfleitner ve Braun, 2019, s. 226-227). SolarCoin ise güneş enerjisini teşvik eden bir kripto paradır (SolarCoin, t.y.). “Centre For Citizen Enterprise and Governance” projesinin finansmanında ise Seratio jetonları kullanılmaktadır (Seratio-coins.World, t.y.).

Local-e, bölgesel ve yenilenebilir enerji yatırımlarına finansman bulunması amacıyla Sun-e kripto para birimini ortaya çıkarmıştır. Yatırımcılar 100 kWh’lık enerji üretimi karşılığında üreticiye verilen Sun-e kripto paralarını alarak güneş enerjisi kurumlarını destekleyebilmektedir. ImpactPPA temiz enerji çözümleri uygulayan projeleri finanse etmek için bir jeton modeli kullanır. Jeton sahipleri, hangi projelerin finanse edileceğini oylayarak onaylamakta ve topluluğa yatırım kararlarında söz hakkı vermektedir (Schmidt, 2021, s. 5-6). Sun Exchange’in (t.y.) güneş enerjisi yatırımlarının desteklenmesi için kurduğu platformda, yatırımcılara desteklenen projelerden sağlanan ödemeler Bitcoin (BTC) olarak da verilebilmektedir (Sun Exchange, t.y.).

Yatırımcıların uğramaları muhtemel risklere karşı yine blokzinciri teknolojisi üzerinde işleyen ancak kendilerine daha güvenli ve somut haklar öneren bir ürüne olan talepleri doğrultusunda yeni bir kripto fonlama yöntemi olarak İlk Borsa Arzı (Initial Exchange Offering, IEO) ortaya çıkmıştır. IEO da temelde ICO’ya benzemektedir olup IEO’da işlemler ihraççı şirket adına aktif bir kripto para borsası aracılığıyla bu borsaya ait platformda yürütülmektedir. Proje finansmanı kapsamında yatırım yapılan jeton, söz konusu kripto para borsasından alınmaktadır. İhraççı şirket yeni çıkardığı tokenlar karşılığında finansmana erişmektedir. Diğer taraftan Menkul Kıymet Jetonu Arzı (Security Token Offering, STO) yöntemi de temelde ICO’ya benzeyen fakat daha karmaşık ve maliyetli olup, daha güvenli bir alternatif finansman aracıdır. Bu yöntemde kullanılan menkul kıymet jetonları dijital menkul kıymete dönüştürülmüş finansal varlıklardır. STO’da yatırımcılara temettü ve faiz ödemeleri yapılabilmektedir (Atıcı, 2020, s. 102). Bu iki yöntem de gelecekte yenilenebilir enerji finansmanında kullanılabilir potansiyeline sahiptir.

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Günümüzde sürdürülebilirlik ve teknoloji toplumsal kalkınmada iki önemli güç haline gelmiştir. Küresel sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşmada ülkeler teknolojik dönüşüme odaklanmaktadır. Hem sürdürülebilirlik amaçları hem de teknolojik dönüşüm yenilenebilir enerjiye olan talebi hızla artırmaktadır. Yetersiz finansman, yenilenebilir enerji yatırımlarını engelleyen önemli unsurlardan biridir. Yenilenebilir enerjinin finansmanı küresel çapta önem taşımakta ve dijital dönüşümle birlikte yeniden şekillenmektedir. Coğrafi sınırların kalmadığı yatırım ortamında enerji yatırımlarının küreselleşmesi, küçük yatırımcıların enerji yatırımlarına katılabilmesi ve enerji konusundaki toplumsal farkındalığın artması oldukça önemlidir.

Enerji yatırımlarının küreselleşme ve yatırımlara finansal katılımın artırılması FinTek'ler ve blokzincir teknolojisinin yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanına getirdiği yeni alternatifler ile mümkün olabilmektedir. Bu çalışmada yenilenebilir enerjinin finansmanında dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan FinTek uygulamalarından yeşil kitle fonlaması, blokzincir uygulamaları ve ilk kripto para arzı; tanımları, fayda ve sınırlılıkları ile örnek uygulamalar bağlamında değerlendirilmiştir.

Türkiye'nin yenilenebilir enerjide yabancı yatırımcıların ilgisini çekmede başarılı olabilmesi ve böylece enerjide dışa bağımlılığının azaltılabilmesi için enerji yatırımlarına ivme kazandırılması gereklidir. Türkiye'de, yenilenebilir enerji finansmanında kitle fonlama modeli henüz yaygın bir kullanım alanı bulamamıştır. Yenilenebilir enerji finansmanında önemli bir kaynak sağlama potansiyeline sahip kitle fonlamasının enerji yatırımlarına adapte edilebilmesi Türkiye'nin sürdürülebilir geleceği için oldukça önemlidir. Dijitalleşmeyle birlikte finansal düzeni şekillendiren kripto paralar da yenilenebilir enerji finansmanında önemli bir role sahiptir. Türkiye'de enerji yatırımlarının önündeki finansman engelini kaldırılması için ilk kripto para arzının yasal mevzuatının hızla tamamlanarak blokzincir uygulamaları ile kitle fonlaması platformları hakkında enerji yatırımcılarının bilgilendirilmesi gereklidir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Adhami, S., Giudici, G., & Anh, H. P. N. (2017). *Crowdfunding for green projects in Europe: Success factors and effects on the local environmental performance and wellbeing*. <http://www.crowdfundres.eu/wp-content/uploads/2017/11/Crowdfunding-for-green-projects-in-Europe-2017.pdf> adresinden erişildi.
- Akdağ, V., & Gözen, M. (2020). Yenilenebilir enerji projelerine yönelik güncel yatırım ve finansman modelleri: Karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Armağan Sayısı), 139-156.
- Aksu, M. (2019). Yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında kitlesel fonlama modeli: Türkiye ve Almanya karşılaştırması. *ICOAEF VI International Conference on Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences*'de sunulan bildiri.
- Alonso, A., & Marqués, J.M. (2019). Financial innovation for a sustainable economy. *Banco de España Occasional Paper* (Rapor No:1916). Madrid.
- Alper, F. Ö. (2018). Yenilenebilir enerji ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: 1990-2017 Türkiye örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 223-242.
- Altunkaya, S. M., & Özcan, M. (2020). Yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında kullanılabilecek yeni nesil finansman mekanizmaları. *Elektrik-Elektronik ve Biyomedikal Mühendisliği Konferansı* 'nda sunulan bildiri.
- Atıcı, G. (2020). *Dijital ekonomi blokzinciri ve finansal sistem*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- BaFin. (2017, 9 Kasım). *Consumer warning: The risks of initial coin offerings*. https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/EN/Meldung/2017/meldung_171109_ICOs_en.html adresinden erişildi.
- Belleflamme, P., Lambert, T., & Schwienbacher, A. (2013) Crowdfunding: Tapping the right crowd. *Journal of Business Venturing*, 29(5), 585-609.
- Blakstad, S., & Allen, R. (2018). *Fintech revolution: Universal inclusion in the new financial ecosystem*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Bonzanini, D., Giudici, G., & Patrucco, A. (2016). The crowdfunding of renewable energy projects. Ramiah, V., & Gregorioui G. N. (Editörler). *Handbook of environmental and sustainable finance* içinde (s.429-444). Amsterdam: Elsevier.
- Candelise, C. (2016) Smart financing and empowerment: The use of crowdfunding in the energy sector, *57th Annual Conference for Italian Economic Association*'da sunulan bildiri.
- CBFO. (2024). *Finansal teknolojiler hakkında*. <https://www.cbfo.gov.tr/fintek> adresinden erişildi.
- CrowdFundRES Consortium. (2018). *Crowdfunding renewable energy: A practical guide for crowdfunding platforms, project developers, investors and policy makers*. CrowdFundRES Consortium: Brussels and Munich.

- Dell’Erba, M. (2021). Sustainable digital finance and the pursuit of environmental sustainability. Busch, D., Ferrarini, G., & Grünewald (Editörler), *Sustainable finance in Europe corporate governance, financial stability and financial markets* içinde (s.61-81). Switzerland: Springer.
- Dorflleitner, G., & Braun, D. (2019). Fintech, digitalization and blockchain: Possible applications for green finance. Migliorelli, M., & Dessertine, P. (Editörler), *The rise of green finance in Europe opportunities and challenges for issuers, investors and marketplaces* içinde (s.207-237). Cham: Palgrave Macmillan.
- ESMA. (2019). *Advice initial coin offerings and crypto-assets. european securities and markets authority.* https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/esma50-157-1391_crypto_advice.pdf adresinden erişildi.
- EY. (2013). *Renewable energy country attractiveness index.* 38, August 2013. Ernst & Young.
- EY. (2018). *Renewable energy country attractiveness index.* 52, November 2018. Ernst & Young.
- EY. (2024). *Renewable energy country attractiveness index.* 63, June 2024. Ernst & Young. <https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/en-gl/insights/energy-resources/documents/ey-gl-recal-63-top-40-ranking-06-2024.pdf> adresinden erişildi.
- Gediz Oral, B., & Arpazlı Fazlılar, T. (2016). Yenilenebilir enerji yatırımlarının finansmanında kamu-özel sektör işbirlikleri: Rüzgâr enerjisi santralleri örneği. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 101-117.
- Güven, V., & Şahinöz, E. (2021). *Blokzincir-Kripto paralar-Bitcoin satoshi dünyayı değiştiriyor.* İstanbul: Kronik Yayıncılık.
- IRENA. (2024). *Renewable energy statistics 2024.* Abu Dhabi: International Renewable Energy Agency.S
- IRENA ve CPI. (2023). *Global landscape of renewable energy finance, 2023.* Abu Dhabi: International Renewable Energy Agency.
- Kandır, S. Y., & Yakar, S. (2017). Yenilenebilir enerji yatırımları için yeni bir finansal araç: Yeşil tahviller. *Maliye Dergisi*, 172, 85-110.
- Kara, S. (2020). *Blok zinciri teknolojisi temelli kitlesel fonlama üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakaş Ulusoy, C. (2019) Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Kullanımındaki Gelişmeler; Güneş enerji sistemleri ve finansman modelleri. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(13), 65-84.
- Khan, S., & Hanjra, M. A. (2009). Footprints of water and energy inputs in food production–global perspectives. *Food Policy*, 34(2), 130-140.
- Kula, F. (2014). The long-run relationship between renewable electricity consumption and GDP: Evidence from panel data. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 9(2), 156-160.

- Lam, P. T. I., & Law, A. O. K. (2016). Crowdfunding for renewable and sustainable energy projects: An exploratory case study approach. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 60, 11–20. doi: 10.1016/j.rser.2016.01.046
- Macchiavello, E., & Siri, M. (2020). *Sustainable finance and fintech: Can technology contribute to achieving environmental goals? A preliminary assessment of green fintech* (The European Banking Institute Working Paper Series 2020, 71). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3672989 adresinden erişildi.
- Margolis, R., & Zuboy, J. (2006). *Nontechnical barriers to solar energy use: Review of recent literature* (National Renewable Energy Laboratory Technical Report. 520-40116). <https://www.nrel.gov/docs/fy07osti/40116.pdf> adresinden erişildi.
- Merello, P., Barberá, A., & De la Poza, E. (2022). Is the sustainability profile of fintech companies a key driver of their value? *Technological Forecasting and Social Change*, 174.
- Neves, L. P., & Prata, G. A. (2018). *Blockchain contributions for the climate finance: Introducing a debate* Fundação Getulio Vargas International Intelligence Unit.
- Philippon, T. (2016). The fintech opportunity (NBER Working Paper No. w22476). *SSRN*. <https://ssrn.com/abstract=2819862>.
- PwC (2018). *Building block(chain)s for a better planet* <https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/assets/blockchain-for-a-betterplanet.pdf> adresinden erişildi.
- Ritter, K., & Black-Layne, D. (2013). *Crowdfunding for climate change: A new source of finance for climate action at the local level?* European Capacity Building Initiative. <http://tinyurl.com/von-ritter-black-layne-2013> adresinden erişildi.
- Sakarya, Ş., & Aksu, M. (2021). Fintech ecosystem in Turkey: An evaluation in terms of financial markets and financial stability. S. Bozkuş Kahyaoğlu (Ed.), *The Impact of Artificial Intelligence on Governance, Economics and Finance Volume I* içinde (s.11-31). Springer.
- Schletz, M., Nassiry, D., & Lee, M.-K. (2020). *Blockchain and tokenized securities: The potential for green finance* (ADB Working Paper 1079). Tokyo: Asian Development Bank Institute.
- Schmidt, D. (2021). *Tokenizing green energy - policy parameters for blockchain applications in the energy sector* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Heidelberg, Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften.
- Schoemaker, D. (2017). *From risk to opportunity: A framework for sustainable finance*. Rotterdam: Erasmus University, Rotterdam School of Management.
- Schwerhoff, G., & Sy, M. (2017). Financing renewable energy in Africa—Key challenge of the sustainable development goals. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 75, 393-401.
- Seratio-Coins.world. (t.y.). <https://seratio-coins.world/> adresinden erişildi.
- Sevim, U., & Karaman, G. (2019). Türkiye’de yenilenebilir enerji yatırımları ve finansman yöntemleri: geçmişten günümüze eğilimlerin incelenmesi, *Asya Studies*, 2(8), 97-109.

- Shneor, R., Zhao, L., & Flåten, B. T. (2020). Introduction: From Fundamentals to Advances in Crowdfunding Research and Practice. Shneor, R., Zhao, L., & Flåten, B. T. (Editörler). *Advances in Crowdfunding: Research and Practice* (s.1-19) içinde. Switzerland: Springer Nature.
- SolarCoin. (t.y.). *SolarCoin*. <https://solarcoin.org> adresinden erişildi.
- Sun Exchange. (t.y.). *Sun exchange*. thesunexchange.com/how-it-works adresinden erişildi.
- Türkiye Bilişim Vakfı (2021). Ülke genelinde uygulanabilir enerji sektörü blockchain kullanım alanları, avantajlar ve riskler. https://bctr.org/dokumanlar/Turkiye_Enerji_Sektorunde_Blockchain_Uygulama_Analizi.pdf adresinden erişildi.
- Ulusoy, T. (2017). Yenilenebilir enerji finansmanına güncel yaklaşımlar. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 433-443.
- UNDP (2005). *Energizing the millennium development goals: A guide to energy's role in reducing poverty*. United Nations Development Programme.
- Vasileiadou, E., Huijben, J. C. C. M., & Raven, R. P. J. M. (2016). Three is a crowd? Exploring the potential of crowdfunding for renewable energy in the Netherlands, *Journal of Cleaner Production*, 128, 142-155.
- Vergara, C. C., & Agudo, L. F. (2021). Fintech and sustainability: Do they affect each other? *Sustainability*, 13, doi: 10.3390/su13137012.
- Wang, S., & Wang, C. (2023). How do Fintech and green bonds ensure clean energy production in China? Dynamics of green investment risk. *Environmental Science and Pollution Research*, 30, 120552–120563, doi: 10.1007/s11356-023-30491-y.
- Crowdfunding. (t.y.) *Crowdfunding*. www.crowdfunding.de adresinden erişildi.
- Yang, Y., Su, X., & Yao, S. (2021). Nexus between green finance, fintech, and high-quality economic development: Empirical evidence from China. *Resources Policy*, 74.
- Yıldırım, H. H. (2016). Türkiye’de yenilenebilir enerji projelerinin finansman yöntemleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 725-746.
- Zheng, R., N. Chakraborty, K. Sycara, & Xu, Y. (2015). A crowdfunding model for green energy investment, *24th International Joint Conference on Artificial Intelligence*’de sunulan bildiri.
- Zhu, S., Song, M., Lim, M. K., Wang, J., & Zhao, J. (2020). The development of energy blockchain and its implications for China's energy sector. *Resources Policy*, 66.

TÜRKİYE'NİN TÜRK DEVLETLERİ TEŞKİLATINA ÜYELİĞİ EKONOMİK BÜYÜMESİNE ETKİ EDER Mİ?

Yahya Kemal TEBER¹, Huriye Gonca DİLER²

Öz

2009 yılında Türkiye'nin de kurucu üye olduğu Türk Devletleri Teşkilatı ülkelerinin aralarında yaptıkları dış ticaretin Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkı sağlayıp sağlamadığını araştırmak temel amaçtır. Teşkilata üye ülkelerin aralarında yaptığı ticareti temsil eden dış ticaret yoğunluk endeksi ile Türkiye ekonomisine ait büyüme oranı arasındaki ilişkinin araştırılmasında Granger ve Toda-Yamamoto nedensellik testleri kullanılmıştır. Analizlerden elde edilen bulgular, Azerbaycan ve Özbekistan dış ticaret yoğunluk endekslerinden Türkiye'nin ekonomik büyüme oranına doğru bir ilişki olduğu, Kazakistan ve Kırgızistan dış ticaret yoğunluk endeksleri ile Türkiye'nin ekonomik büyüme oranı arasında bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, Türkiye'nin Azerbaycan ve Özbekistan ile dış ticaretinin ekonomik büyümesini etkilediği, Kazakistan ve Kırgızistan ile yaptığı ticaretin ekonomik büyümesine etki etmediği yönündedir. Türkiye ile teşkilat ülkeleri arasındaki ticaretin karşılıklı olarak yoğunlaşmasının, Türkiye ekonomisi üzerine olumlu etki yaptığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Türk Devletleri Teşkilatı, Dış Ticaret Yoğunluk Endeksi, Ekonomik Büyüme

JEL Kodları: F43, F53

DOES TURKEY'S MEMBERSHIP IN THE ORGANIZATION OF TURKIC STATES IMPACT ITS ECONOMIC GROWTH?

Abstract

The main objective is to investigate whether the foreign trade conducted among the member countries of the Turkic States Organization, of which Turkey became a founding member in 2009, has contributed to Turkey's economic growth. Granger and Toda-Yamamoto causality tests were employed to examine the relationship between the foreign trade intensity index representing the trade among the member states and Turkey's economic growth rate. The findings reveal a positive relationship from the foreign trade intensity indices of Azerbaijan and Uzbekistan toward Turkey's economic growth rate, while relationship wasn't found between the foreign trade intensity indices of Kazakhstan and Kyrgyzstan and Turkey's economic growth rate. This indicates that Turkey's trade with Azerbaijan and Uzbekistan positively affects its economic growth, whereas its trade with Kazakhstan and Kyrgyzstan doesn't have such an impact. It can be concluded that the intensification of trade between Turkey and the member states of the organization has a positive effect on Turkey's economy.

Keywords: Turkic States Organization, Trade Intensity Index, Economic Growth

JEL Codes: F43, F53

¹ Doktora öğrencisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yahyakemalteber@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9353-9915>

² Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, hgdiler@aku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9937-1324>

GİRİŞ

1991 yılında Sovyetler Birliği'nin dağılması ile bağımsızlıklarını ilan eden Türk devletleri arasında birlikte hayata geçirdikleri çok taraflı ilişkiler artmıştır. Ulus devletlerin inşa süreci ile birlikte önce Türk Dili Konuşan Ülkeler adı ile çok taraflı ve çok boyutlu ilişkiler geliştirmişlerdir. Türk Konseyi'nin kurulmasından önce, Türk dünyasında işbirliğini güçlendirmek amacıyla çok sayıda zirve düzenlenmiş ve işbirliğinin temelleri atılmıştır. Türkiye, Kazakistan, Azerbaycan, Kırgızistan, Türkmenistan ve Özbekistan arasında yapılan bu işbirliğinin altyapısını oluşturan 10 zirve toplantısı gerçekleştirilmiştir. 1992'de Ankara Bildirisi'nin imzalanması ile nihayete eren zirveler diplomasisi günümüze kadar devam edegelmiştir (Erol ve Çelik, 2017, s. 20).

Türk Devletleri Teşkilatı, Türk dili konuşan ülkeler arasındaki iş birliğini ve dayanışmayı güçlendirmek amacıyla 2009 yılında kurulan uluslararası bir örgüttür. Türkiye, Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan ve Özbekistan'ın kurucu üyeleri arasında yer aldığı teşkilat, kültürel, ekonomik, siyasi ve sosyal alanlarda ortak projeler geliştirerek üye ülkeler arasındaki bağları kuvvetlendirmeyi hedeflemektedir. Özellikle ekonomi ve ticaret alanında üye ülkeler arasında serbest ticaret bölgeleri oluşturma ve ulaşım koridorları inşa etme gibi stratejik girişimlerle bölgesel kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Bu ülkeler arasında enerji, ulaşım, tarım, turizm ve inşaat sektörlerinde yoğun ticari faaliyetler yürütülmektedir. Aynı zamanda, bu teşkilatın Türk dünyasının küresel düzeyde daha güçlü bir şekilde temsil edilmesini sağladığına inanılmaktadır (Bıyıklı, 2018, s. 67).

Türkiye, Türk devletleriyle olan ilişkilerini derinleştirerek ticaret hacmini artırmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, bölgedeki enerji kaynaklarının Türkiye üzerinden dünya pazarlarına taşınması ve enerji güvenliğinin sağlanması için çeşitli projeler hayata geçirilmektedir. Ayrıca, Türk Devletleri arasında oluşturulan serbest ticaret anlaşmaları ve lojistik iş birliği anlaşmaları, Türkiye'nin dış ticaret hacmini artırmakta ve ekonomisinin büyümesine katkı sağlamaktadır. Literatürde Türk devletleri teşkilatları ile ilgili birçok çalışma bulunurken, teşkilat içerisinde yer alan ülkeler arasındaki ticaret ilişkileri dış ticaret hadleri kapsamında ele alınmış farklı ürün grupları değerlendirilerek ülkeler arasında ihracat ve ithalat yoğunlukları irdelenmiş, teşkilatın tarihi ve gelişim süreci incelenmiştir. Fakat teşkilat içerisinde yer alan ülkelerin bu teşkilat içerisinde yer almaları neticesinde ekonomik yapılarından bir değişiklik olup olmadığı analiz edilmemiştir. Literatürdeki bu boşluğu doldurmak açısından ülkemizin Türk devletleri teşkilatına üye devletler ile ticari ilişkisinin ekonomik büyümesini etkileyip etkilemediğinin araştırılması amaçlanmaktadır. Ticaret yoğunluğu endeksi ve ekonomik büyüme oranının 1992-2022 dönemi verilerinin ele alındığı çalışmada Türkiye'nin Türk Devletleri Teşkilatı üye ülkeleri ile dış ticareti ve bu ticaretin ülkenin ekonomik büyümesine etkisi analiz edilmiştir.

DIŞ TİCARET YOĞUNLUK ENDEKSİ

Ticaret yoğunluğu endeksleri, bir ülkenin ticaretinin hangi coğrafyalarla yaptığını açıklamak ve ülkeler arasındaki ikili ticaret gücünü değerlendirmek için hesaplanmaktadır (Edmonds ve Li, 2010, s. 3). Bu endeksler, iki ülke arasındaki ticaret hacminin, bu ülkelerin dünya ticaretindeki görece önemine göre beklentilerin üzerinde olup olmadığını belirlemeye yardımcı olur (Maryam, Banday ve Mittal, 2018). Benzer şekilde, ticaret yoğunluğu, bir bölgenin belirli bir hedefe, dünya ortalamasından daha fazla ihracata sahip olup olmadığını gösterir. Dış ticaret yoğunluğu endeksi, bir ülkenin toplam ticaret hacminin o ülkenin toplam dünya ticaret hacmi içerisindeki payına oranlanmasıyla hesaplanır (De Benedictis ve Tamberi, 2004, s. 325).

$$TII = \frac{\frac{x_{zy}}{x_{zt}}}{\frac{x_{vy}}{x_{vt}}}$$

X_{zy} = z ülkesinden y ülkesine ihracat, X_{zt} = z ülkesinin toplam ihracatı, X_{vy} = y ülkesi dünya toplam ihracatı, X_{vt} = dünya toplam ihracatı

Endeksin 1'in üzerinde olması, ilgili ülkenin dünya ticaretindeki payına oranla ticaret ortağıyla daha yoğun ihracat yaptığını gösterir. Buna karşılık, endeksin 1'in altında olması, ülkenin dünya ticaretindeki payına göre ticaret ortağıyla daha az ihracat gerçekleştirdiği anlamına gelir (UNCTAD, 2012).

Ticaret yoğunluk endeksi (TYE), bir ülkenin genel ihracatı içindeki payı, hedef ülkeye yapılan ihracatla dünya genelindeki aynı hedef ülkeye yapılan ihracat oranı ile karşılaştırır. Endeks, iki ülke arasındaki ihracat ve ithalat yoğunluğu hakkında bilgi sunar ve dünya ticareti bağlamında iki ülke arasındaki ticaret akışının ne kadar yoğun olduğunu gösterir.

$0 \leq TYE \leq \infty$ Eğer $TYE = 0$ ise ikili ticaretin olmadığını,

Eğer $TYE = 1$ ise ortakların coğrafi farklar olmadan ticaret yaptığını,

Eğer $TYE < 1$ veya $TYE > 1$ ise, iki ülkenin ikili ticaretinin dünyaya göre az ya da çok yoğun demektir (UNCTAD, 2012).

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Dış ticaret, bir ülkenin iktisadi büyümesi üzerinde önemli etkiye sahip olan bir faaliyet alanıdır. Literatürde, dış ticaretin iktisadi büyümeye olan etkisi, özellikle gelişmekte olan ülkeler için geniş bir şekilde incelenmektedir. Dış ticaret yoğunluğu ise bir ülkenin belirli bir ticaret partneri veya bölge ile olan ticaret ilişkilerinin ne kadar yoğun olduğunu ölçen bir endeks olarak öne çıkmaktadır. Dış ticaret yoğunluğu,

ülkeler arasındaki ticaret bağımlılığını ve bu ticaretin iktisadi büyüme üzerindeki potansiyel etkilerini değerlendirmede önemli bir araçtır. Literatürde, dış ticaret yoğunluğu ile iktisadi büyüme arasındaki ilişkinin, ülkelerin ticaret politikaları, coğrafi konumları, sanayi yapıları ve dış şoklara karşı duyarlılıkları gibi birçok faktör tarafından belirlendiği vurgulanmaktadır. Bu açıdan, dış ticaret yoğunluğu ve iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi anlamak, bir ülkenin küresel ekonomi içindeki yerini ve sürdürülebilir kalkınma stratejilerini şekillendirmede kritik bir rol oynar.

Dış ticaret yoğunluğu ve iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde bu iki kavramın birbiriyle olan dinamiklerini analiz etmeye odaklanmıştır. Balassa (1978), ihracat yoğunluğunun iktisadi büyüme üzerindeki etkisini incelemiş ve ihracatın iktisadi büyümenin önemli bir itici gücü olduğunu vurgulamıştır. Ticaret yoğunluğu ile iktisadi büyüme arasındaki pozitif ilişkiyi ele almıştır. Yanikkaya (2003), dış ticaretin iktisadi büyüme üzerindeki etkilerini, ticaret açıklığı ve ticaret yoğunluğu bağlamında incelemektedir. Ticaret açıklığının iktisadi büyüme ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve bu ilişkinin ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösterebileceğini belirtmektedir.

Arora ve Vamvakidis (2005), ülkelerin ticaret partnerlerinin iktisadi büyüme üzerindeki etkilerini değerlendirmişlerdir. Yüzden fazla ülke için kırk yıllık verilere dayanan panel tahmin sonuçları, ortak küresel ve bölgesel eğilimlerin etkisi kontrol edildikten sonra bile ticaret ortaklarının artışının iktisadi büyüme üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Jin (2006), Güney Kore'nin dış ticaret yoğunluğunun iktisadi büyümesi üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Ticaret yoğunluğunun iktisadi büyüme üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ve ekonomik krizler öncesi ticaretin büyümeyi desteklediğini öne sürmektedir.

Frankel ve Romer (2009) ticaretin iktisadi büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koydukları çalışmalarında, uluslararası ticaretin ülke içi iktisadi büyümeye katkısını, coğrafi faktörler ve ticaretin yoğunluğu bağlamında değerlendirmektedirler. Kim (2009), 1993-2014 dönemi Kore'nin imalat sektöründe ticaret yapan ülkelerle ticaret yoğunluğunu incelemiştir. Bulgular, Kore'nin ABD ticaret yoğunluğunun 1993-2004 arasında azaldığını ortaya koymuştur. Edmonds ve Li (2010), 1988-2005 döneminde Çin ve ticaret yaptığı ülkelerin yoğunluğunu incelemiştir. Çin, Doğu -Güneydoğu Asya devletleriyle oldukça yoğun, Avrupa Birliği ve ABD, Kanada ile düşük yoğunlukta ticaret yapmaktadır.

Gül, Kamacı ve Konya (2013), 1994-2010 arası yıllık değerlerle Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Tacikistan, Türkmenistan ve Türkiye'nin ticari dışa açıklık ve iktisadi büyüme bağlantısını panel data metoduyla incelemiştir. Bulgular, belirtilen değişkenler arasında uzun dönemli pozitif ilişki olduğu

sonucunu vermiştir. Kaya ve Şahin (2015), 1995-2013 arasında BRIC devletlerinin dış ticaret hacmi ve iktisadi büyüme bağlantısını araştırmışlardır. Belirtilen dönemde analize konu olan ülkelerin dış ticaret hacimleri ve iktisadi büyümeleri pozitif bir ilişkilidir. Anand ve Garg (2016), Hindistan ile Birleşik Arap Emirlikleri ikili ticaretini incelemişlerdir. 1991-2014 arası için ticaret yoğunluk endeksi hesaplanmıştır. İki ülkenin de yüksek ticari işbirliği içinde oldukları belirlenmiştir.

Silajdzic ve Mehic (2017), 1992-2014 yılları arasındaki ticari açıklık - iktisadi büyüme arasındaki bağlantıyı, Avrupa Birliği'nin geçiş ekonomileri bağlamında CCE yöntemiyle araştırmıştır. Bulgular, teknoloji yoğun üretim yapan ülkelerde ticari açıklığın iktisadi büyümeye olumlu katkı sağladığını göstermiştir. Şimşek, Şimşek ve Zhanaltay (2017), Türkiye-Rusya Federasyonu ikili ticaret ilişkilerini incelemişlerdir. 1996-2014 dönemi ticaret yoğunluğu endeksi, ticaret tamamlayıcılık endeksleri, karşılaştırmalı üstünlük endeksi ile ikili açıklanmış karşılaştırmalı üstünlük endeksi hesaplanmıştır. Endeksler, Rusya - Türkiye arasında önemli bir dış ticaret yoğunluğunun olduğunu göstermiştir.

Kumar (2018), 2006-2016 döneminin ele alındığı çalışmada Hindistan ve ABD arasındaki ikili ticaret ilişkisini ticaret yoğunluğu endeksi ile incelemiştir. Endeksin sonucu, Hindistan'ın ABD ile ticari ilişkilerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Maryam vd. (2018), BRICS ülkeleri ve AB arasındaki ticaret ilişkisini 2001-2015 yılları ticaret yoğunluk endeksini kullanarak araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, BRICS ülkelerinde önemli ikili ticaret hareketleri ortaya koymuştur.

Banday, Murugan ve Maryam (2021), 1990-2018 yılları arası BRICS devletlerinde doğrudan yabancı yatırımlar, ticari açıklık ve iktisadi büyüme bağlantısını incelemişlerdir. Doğrudan yabancı yatırımlar ve ticari açıklık değişkenleri uzun vadede iktisadi büyümeye olumlu etki ederken, doğrudan yabancı yatırımlar ile iktisadi büyüme ve ticari açıklık ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında iki taraflı, ticari açıklıktan doğrudan yabancı yatırımlara tek taraflı bağlantı bulunmuştur. Omoke ve Opuala-Charles (2021), Nijerya'nın ticari açıklık ve iktisadi büyüme bağlantısını 1984-2017 dönemi verilerini kullanarak ARDL metoduyla incelemişlerdir. Bulgular, değişkenlerin uzun vadeli bağlantılı olduğunu ama anlamlı olmadığını göstermiştir. Ticari dışa açıklık, ihracat ve ithalat şeklinde ele alındığında ihracat iktisadi büyümeyi olumlu, ithalat ise olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmalar, dış ticaret yoğunluğu ve iktisadi büyüme arasındaki ilişkinin kuramsal ve deneysel boyutlarını ele almakta ve ülkelerin ticaret stratejilerinin büyüme üzerindeki etkilerini değerlendirmektedir. Dış ticaret yoğunluğu ve iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda dört hipotez test edilmektedir. Bu hipotezler; pozitif ilişki, negatif ilişki, iki yönlü ilişki, nötr ilişki şeklinde sıralanmaktadır. Pozitif ilişki; dış ticaretin ülkelerin üretim kapasitelerini ve verimliliği artırarak, teknolojik yenilikleri

hızlandırarak ekonomik büyümeyi desteklediğini savunur. Negatif ilişki; düşük gelirli veya gelişmekte olan ülkelerde, dış ticaretin ekonomik büyümeyi yerel endüstrilerin rekabet gücünü kaybetmesi ve dış ticarete bağımlı hale gelerek yerel ekonominin kırılgan hale gelmesi nedeniyle yavaşlatabileceğini savunur. İki yönlü ilişki; ekonomik büyümenin dış ticaret yoğunluğunu artırabileceği ve aynı zamanda dış ticaretin de ekonomik büyümeyi teşvik edebileceği bir dinamiği savunur. Nötr ilişki ise dış ticaretin ekonomik büyüme üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ve her iki değişkenin de birbirinden bağımsız hareket edebileceğini savunur. Çalışmamızda bu dört hipotez test edilerek elde edilen sonuçlara göre literatüre katkı sağlanacaktır.

VERİ SETİ

Türk Devletleri Teşkilatı, bölgesel işbirliğinin güçlendirilmesi ve ortak ekonomik hedeflere ulaşılması açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, Türkiye'nin bu ülkelerle olan ticari ilişkilerinin, ekonomik büyümesi üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi hem Türkiye'nin hem de üye ülkelerin ekonomik stratejilerini şekillendirme açısından kritik bir değer taşımaktadır. Çalışmamızda, 1992-2022 arası Türkiye yıllık ekonomik büyüme oranı, Türkiye ve Türk Devletleri Teşkilatı ülkelerinin dış ticaret yoğunluk endeks verileri kullanılmıştır. Türkiye yıllık ekonomik büyüme değerleri Dünya Bankası veri tabanından, dış ticaret yoğunluk endeksi hesaplaması için kullanılacak olan üye ülkelerin Türkiye ve Dünya ile olan toplam ihracat ve ithalat rakamları ise Dünya Ticaret Örgütü'nden temin edilmiştir.

Analiz dönemini kapsayan yıllar itibarıyla dış ticaret yoğunluk endeks değerlerinin hesaplanabilmesi için gereken Türkiye'nin Türk Devletleri teşkilatı üye ülkelerine ihracatı, tüm ülkelerin toplam ihracat ve dünya toplam ihracat değerlerine Tablo 1'de yer verilmiştir. Tablo 1'deki verilerle Türkiye'nin ve teşkilatın üye ülkelerinin dış ticaret yoğunluk endeks değerleri hesaplanmış ve Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Türkiye ve Türk Devletleri Teşkilatı ülkelerinin dış ticaret değerleri (Milyon \$)

Yıllar	Azerbaycan		Kazakistan		Kırgızistan		Özbekistan		Türkiye	Dünya
	Tİ	XD	Tİ	XD	Tİ	XD	Tİ	XD	TTİ	DTİ
1992	102	1.571	20	3.245	2	317	54	2.735	14.714	3.779.172
1993	68	993	67	3.277	17	340	213	2.722	15.348	3.794.694
1994	132	655	131	3.231	17	340	64	2.550	18.106	4.328.264
1995	160	635	150	5.227	38	412	138	3.430	21.598	5.167.620
1996	239	632	163	5.897	16	507	229	4.210	23.047	5.406.052
1997	319	780	210	6.497	49	604	210	4.025	26.244	5.592.319
1998	325	605	212	5.334	41	514	155	3.530	26.881	5.503.135

1999	247	929	96	5.872	23	463	99	3.235	26.587	5.719.381
2000	230	1.745	118	8.812	20	511	82	2.817	27.774	6.454.020
2001	225	2.314	119	8.639	17	476	89	2.708	31.333	6.196.435
2002	231	2.167	160	9.670	24	486	93	2.513	36.059	6.500.717
2003	315	2.592	233	12.927	40	582	138	3.189	47.252	7.590.841
2004	403	3.615	355	20.093	74	719	145	4.280	63.167	9.222.555
2005	528	7.649	460	27.849	89	672	151	4.749	73.476	10.510.291
2006	695	13.015	696	38.250	132	891	175	5.617	85.534	12.131.279
2007	1.047	21.269	1.079	47.755	181	1.321	225	8.029	107.271	14.031.816
2008	1.667	30.586	890	71.172	191	1.856	337	10.298	132.027	16.168.718
2009	1.400	21.097	633	43.196	140	1.673	279	10.735	102.142	12.564.776
2010	1.550	26.476	818	59.971	129	1.756	282	11.695	113.883	15.301.659
2011	2.063	34.495	947	84.336	180	1.979	354	13.254	134.906	18.337.603
2012	2.584	32.634	1.068	86.449	257	1.894	449	11.210	152.461	18.508.981
2013	3.174	31.703	1.155	84.700	432	2.058	624	12.000	161.480	18.958.769
2014	3.061	28.260	1.086	79.460	467	1.897	650	11.500	166.504	18.999.593
2015	2.092	16.592	882	45.956	317	1.441	518	9.443	150.982	16.554.643
2016	1.387	13.108	713	36.685	327	1.573	559	8.974	149.246	16.036.335
2017	1.476	15.481	840	48.304	379	1.764	726	10.080	164.494	17.741.325
2018	1.701	20.317	790	60.956	391	1.837	1.030	10.919	177.168	19.550.037
2019	1.788	19.635	900	57.309	442	1.986	1.232	14.930	180.832	19.017.108
2020	2.085	13.733	985	46.447	417	1.973	1.154	13.280	169.657	17.653.275
2021	2.342	22.208	1.288	60.625	749	2.752	1.841	14.092	180.832	22.365.766
2022	2.504	38.147	1.606	84.663	902	2.187	1.877	15.287	254.169	24.925.766

* **Tİ:** Türkiye'den toplam ithalat, **XD:** Dünya'ya toplam ihracat, **TTİ:** Türkiye toplam ihracat, **DTİ:** Dünya toplam ihracat

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

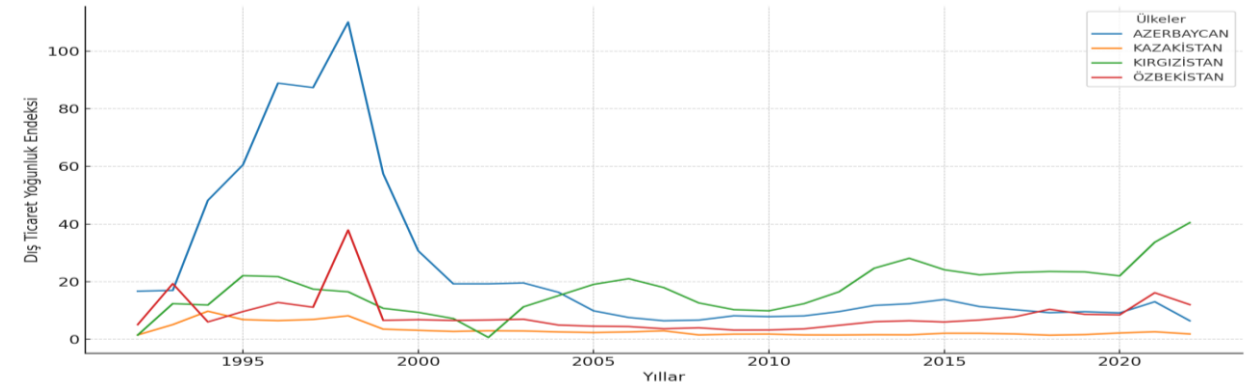
Tablo 2: Dış ticaret yoğunluk endeks değerleri

Yıllar	Azerbaycan	Kazakistan	Kırgızistan	Özbekistan
1992	16,71	1,53	1,48	5,11
1993	16,97	5,11	12,39	19,30
1994	48,20	9,75	11,92	6,04
1995	60,52	6,86	22,10	9,63

1996	88,86	6,49	21,76	12,80
1997	87,32	6,90	17,42	11,14
1998	110,05	8,17	16,49	37,90
1999	57,42	3,54	10,76	6,59
2000	30,68	3,13	9,35	6,82
2001	19,25	2,74	7,21	6,55
2002	19,25	2,99	0,66	6,72
2003	19,55	2,91	11,28	6,97
2004	16,31	2,58	15,17	4,95
2005	9,88	2,36	19,06	4,55
2006	7,58	2,58	21,04	4,44
2007	6,44	2,96	17,95	3,68
2008	6,68	1,53	12,63	4,01
2009	8,17	1,80	10,29	3,21
2010	7,87	1,83	9,89	3,25
2011	8,13	1,53	12,38	3,64
2012	9,62	1,50	16,50	4,87
2013	11,76	1,60	24,66	6,11
2014	12,36	1,56	28,12	6,45
2015	13,83	2,11	24,14	6,02
2016	11,38	2,09	22,39	6,70
2017	10,29	1,88	23,18	7,78
2018	9,24	1,43	23,54	10,42
2019	9,58	1,65	23,41	8,68
2020	9,17	2,21	22,02	8,49
2021	13,05	2,63	33,68	16,16
2022	6,44	1,86	40,48	12,04
Ortalama	24,60	3,16	17,53	8,42

Kaynak: Yazarlar tarafından hesaplanmıştır.

Şekil 1: Türk Devletleri Teşkilatı Ülkelerinin Türkiye ile olan dış ticaret yoğunluk endeksleri



Yukarıda tablolaştırılan seriler ışığında ekonometrik modellerde kullanılacak olan değişkenler belirlenmiştir. Ekonometrik analize konu olacak bağımlı değişken Türkiye ekonomisine ait büyüme oranı (GDPT), bağımsız değişkenler ise Azerbaycan dış ticaret endeksi (TRADEA), Kazakistan dış ticaret endeksi (TRADEK), Kırgızistan dış ticaret endeksi (TRADEKR) ile Özbekistan dış ticaret endeksi (TRADEO)'dir. Değişkenlerin tümü % değer olduğu için logaritmaları alınmamıştır.

METODOLOJİ

Zaman serisi ekonometrisi, ekonomik değişkenlerin süreçte nasıl davrandığını ve aralarında nasıl bağlantı olduğunu analiz etmektedir. Bu yöntem, ekonomik verilere dayalı tahminler yapmayı, politika etkilerini değerlendirmeyi ve ekonomik süreçlerin dinamiklerini anlamayı amaçlar. Zaman serisi verileri, belirli bir zaman dilimi boyunca düzenli aralıklarla gözlemlenen verilerden oluşur ve bu verilerin analizi, trendler, mevsimsellik, durağanlık ve otokorelasyon gibi özelliklerin incelenmesini içerir. Ekonomik tahminlerin doğruluğunu artırmak ve uzun vadeli ilişkileri anlamak için kullanılır. Zaman serisi analizleri, finansal piyasalar, makroekonomik göstergeler ve diğer ekonomik süreçler gibi geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bu nedenle, zaman serisi ekonometrisi, ekonomik karar verme süreçlerinde vazgeçilmez bir araç olarak kabul edilmektedir.

Zaman Serilerinde Durağanlık Analizi

Durağanlık analizi, zaman serisi analizinde merkezi bir kavramdır ve bir serinin istatistiksel özelliklerinin zaman içinde sabit kalmasını ifade eder. Zaman serisi durağansa serinin ortalaması, varyansı ile otokorelasyonu zamanla değişmez. Bu, serinin uzun vadeli davranışını tahmin etmede ve modellemede büyük önem taşır. Durağan bir serinin tahmin edilebilirliği, zamanla değişmeyen özellikleri sayesinde daha yüksektir ve bu durum, zaman serisi modellerinin uygulanabilirliğini artırır. Durağan olmayan zaman

serileri, genellikle bir trend içerir ya da varyansları zamanla değişir, bu da serinin gelecekteki değerlerinin tahminini zorlaştırır (Hamilton, 1994, s. 435; Enders, 2014, s. 68).

Ekonomik zaman serileri genellikle durağan değildir; çoğu zaman bir trend ya da mevsimsel bileşen içerirler. Durağan olmayan serilerin modellenmesinde, genellikle seriyi birim kökten kurtarmak için fark alınır. Bu, serideki trendi ya da mevsimsel etkileri ortadan kaldırarak seriyi durağan bir hale getirir. Durağanlık testleri arasında en yaygın olanları geleneksel birim kök testleri de denilen Dickey-Fuller (1979), Augmented Dickey Fuller (1981) ve Phillips-Perron (1988) testleridir. Bu testler, serinin kökünde birim kök olup olmadığını test eder; yani serinin durağan olup olmadığını belirlemeye yardımcı olurlar.

Geleneksel birim kök testleri, serinin ortalaması, eğilimi veya varyansında ani değişiklikler (yapısal kırılmalar) olmadığını varsayar. Ancak birçok ekonomik ve finansal zaman serisi, politika değişiklikleri, ekonomik krizler veya diğer dışsal şoklar nedeniyle bu tür kırılmalara maruz kalabilir. Yapısal kırılmalar dikkate alınmazsa, geleneksel birim kök testleri yanıltıcı sonuçlar verebilir ve durağan olmayan bir seriyi yanlışlıkla durağan olarak değerlendirebilir veya tam tersi olabilir. Perron testi (1989), Zivot - Andrews testi (1992), Lumsdaine - Papell testi (1997) ve Lee-Strazicich testi (2003) yapısal kırılmaları dikkate alan testler olarak sıralanabilir.

Genişletilmiş Dickey Fuller (Augmented Dickey-Fuller ADF) Birim Kök Testi

Zaman serilerinin durağanlığını belirlemek için sıkça tercih edilen bir ekonometrik testtir. ADF testi, özellikle iktisadi zaman serilerinde serinin durağanlığını araştırır. Durağan olmayan bir zaman serisi, ortalama, varyans gibi özellikleri zaman içinde değişen, yani zamanla dalgalanan bir seridir. Augmented Dickey Fuller (ADF) testi, otokorelasyonu hesaba katmak için modeldeki gecikme sayısını artırır. Bu, otokorelasyonun test sonuçlarını etkilemesini önlemek için yapılır. ADF testi şu şekilde yazılabilir;

$$\Delta y_t = \alpha + \beta_t + \gamma y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \delta_i \Delta y_{t-i} + \epsilon_t$$
 Δy_t : Serinin birinci farkı, α : Sabit terim, β_t : Zaman trendi, γ : Serinin y_{t-1} değerine bağlılığı, ϵ_t : Hata terimi, p : Gecikme sayısı (modelin otokorelasyonlu hataları düzeltmek için kullanılır). ADF testinde, serinin birim kök içerip içermediğini $\gamma = 0$ hipotezini test eder. ADF testinin uygulaması sırasıyla *model seçimi; teste sabit terim ve/veya trend eklenip eklenmeyeceğine karar verilir, *gecikme sayısının belirlenmesi; otokorelasyonun etkilerini ortadan kaldırmak için gereklidir. Bu genellikle Akaike Bilgi Kriteri (AIC) veya Schwarz Bilgi Kriteri (SIC) kullanılarak yapılır, *hipotez testi; γ katsayısının sıfır olup olmadığını test eder -yokluk hipotezi (H0): Seride birim kök vardır. – varlık hipotezi (H1): Seride birim kök yoktur, *kritik değerlerle karşılaştırma; elde edilen test istatistiği, belirli kritik değerlerle karşılaştırılır. Eğer test istatistiği kritik değerden küçükse, serinin durağan olduğu sonucuna

varılır (Dickey & Fuller, 1981, s. 1057; Said & Dickey, 1984, s. 600; Maddala & Kim, 1998, s. 48; Enders, 2004, s. 72).

Zivot – Andrews Birim Kök Testi

Zivot-Andrews testi, zaman serilerinde özellikle politika değişiklikleri, ekonomik krizler veya diğer büyük yapısal değişikliklerin etkilerini incelerken yaygın olarak kullanılır. Bu test, finansal ve makroekonomik verilerde, piyasa reformları ve büyük ekonomik olayların etkilerini analiz etmek için de sıklıkla uygulanır. Serilerin durağanlığını test eden birim kök testidir. Bu test, geleneksel birim kök testlerinden farklı olarak, zaman serisinde tek bir yapısal kırılmanın mevcut olabileceğini göz önünde bulundurur. Bu özellik, serinin yapısında önemli bir değişikliğin olduğu durumlarda daha doğru sonuçlar elde edilmesine olanak tanır. Test, serilerde bilinen bir kırılma noktası varsaymak yerine, bu kırılma noktasını endojen olarak belirleyerek daha esnek bir analiz sunar. Yapısal kırılma nedeniyle yanlış negatif birim kök sonuçları elde edilmesi riskini azaltır. Yalnızca tek bir yapısal kırılmayı dikkate alır. Birden fazla kırılma noktasının olması durumunda, test yetersiz kalabilir. Kırılma noktası etrafında verilerin sıklığı varsa, testin gücü azalabilir (Zivot ve Andrews, 1992, s. 252).

Zivot-Andrews birim kök testi; Model A düzeyde tek kırılmalı, Model B eğimde tek kırılmalı, Model C eğim ve düzeyde tek kırılmalı üç model kullanmaktadır.

$$\text{Model A: } Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \theta_1 DU(\lambda) + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t$$

$$\text{Model B: } Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \theta_2 DT(\lambda) + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t$$

$$\text{Model C: } Y_t = \mu + \beta_t + \delta Y_{t-1} + \theta_1 DU(\lambda) + \theta_2 DT(\lambda) + \sum_{i=1}^k \delta_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t$$

Modellerde yer alan DU düzeydeki, DT eğimdeki kırılmayı ifade eden kukla değişkenlerdir.

$$DU(\lambda) = \begin{cases} 0 & t \leq Tb \\ 1 & t > Tb \end{cases} \quad DT(\lambda) = \begin{cases} t - T\lambda & t > T\lambda \\ 0 & t \leq Tb \end{cases} \quad t=1,2,\dots,T \text{ zaman, } Tb \text{ kırılma tarihi, } \lambda =$$

Tb/ T kırılma noktasıdır.

Seride, $j = 2 / T$ ve $j = (T - 1) / T$ mesafesinde $\lambda = Tb / T$ kırılma noktası ve (1), (2), (3) denklemleri en küçük kareler yöntemiyle tahmin edilmektedir. λ değeri, eklenen değişkenlerin adedi k , Perron testi ile aynı şekilde hesaplanmaktadır. δ testi için t istatistiği kullanılmaktadır. Kırılma tarihi, en küçük t istatistiğini gösteren tarihtir. Kırılma tarihini işaret eden t istatistiği, tablo değerinden küçükse birim kökün varlığını savunan yokluk hipotezi red edilmemektedir (Perron, 1989, s. 1364; Zivot ve Andrews, 1992, s. 254).

Bu testte ilk olarak Model C yaklaşık olarak değerlendirilir. DU ve DT gölge değişkenleri için anlamlı olan ideal model tercih edilir. Bu değişkenlerin ikisi de istatistiksel anlamlı ise Model C, DU anlamlı ise Model A, DT anlamlı ise Model B seçilir. Gecikme uzunluğuna dikkat edilir (Zivot ve Andrews, 1992, s. 257). Bu üç modelden hangisinin iyi olduğuna dair fikir birliği yoktur. Uygulamada Model A ve Model C'nin yer aldığı görülmektedir.

Lee-Strazicich Birim Kök Testleri

Lee-Strazicich birim kök testleri, yapısal kırılmaları dikkate alan ve geleneksel birim kök testlerinin sınırlamalarını aşmayı amaçlayan birim kök testleridir. Yapısal kırılma, ekonomik krizler, politika değişiklikleri veya doğal afetler gibi olayların bir zaman serisi üzerindeki etkileri sonucu meydana gelir. Geleneksel testler bu kırılmaları göz ardı ederek birim kök hipotezini reddetmeyebilmektedir. Yapısal kırılmaların varlığında birim kök hipotezini doğru bir şekilde reddedebilme yeteneği, bu testlerin daha güçlü olmasını sağlamaktadır. Bu testler, serilerin durağan veya bütünleşik olup olmadığını doğru bir şekilde ayırt edebildiği için politikaların ve ekonomik modellerin daha doğru geliştirilmesine de olanak tanımaktadır. Ayrıca kırılma noktaları içsel olarak tespit edilmektedir. Yani kırılma noktaları veri tarafından belirlenir, bu da analizlerde kullanıcı önyargısını azaltır (Lee ve Strazicich, 2003, s. 1083; 2013, s. 2484).

Lee-Strazicich birim kök testleri iki gruptur. Serinin sadece seviyesinde tek yapısal kırılmayı dikkate alan bir kırılmalı model (A); hem serinin seviyesinde hem de eğiliminde iki farklı yapısal kırılmayı dikkate alan iki kırılmalı model (C). Bu nedenle uygulamada, tek ve çift kırılmalı LM birim kök sınamaları düzeyde ve eğimde kırılmalı C modeli tercih edilmektedir.

$Y_{i,t} = \delta' Z_t + e_t$ $e_t = \beta e_{t-1} + \varepsilon_t$ (Lee ve Strazicich, 2003, s. 1084; 2013, s. 2485). Z_t : dışsal değişkenler vektörü, $\varepsilon_t \sim iid N(0, \sigma^2)$ kalıntılardır.

LM birim kök istatistiği şu denklemden elde edilmektedir (Lee ve Strazicich, 2003, s. 1085; 2013, s. 2486).

$$\Delta Y_{i,t} = \delta' \Delta Z_t + \emptyset \check{S}_{t-1} + u_t$$

Tek kırılmalı Model C'de $1 \leq t \leq T_b + 1$ için $DT_1 = t - T_b$, $DT_t = 0$ gölge değişkeni gösteren dışsal değişkenler vektörü $Z_t = [1, t, D_t, DT_1]'$ dir. Hipotezler; $H_0: Y_{i,t} = \mu_0 + d_1 B_t + d_2 D_t + Y_{i,t-1} + U_{1t}$ ve $H_1: Y_{i,t} = \mu_1 + \gamma t + d_1 D_t + DT_{1t} + U_{2t}$. Çift kırılmalı model C'de $j=1,2$, $t \geq T_{bj} + 1$ için DT_{jt} , $t - T_{bj}$, 0 değerini alan gölge değişkeni gösteren dışsal değişkenler vektörü $Z_t = [1, t, D_{1t}, D_{2t}, DT_{1t}, DT_{2t}]'$ dir. Hipotezler;

$H_0: Y_{i,t} = \mu_0 + d_1 B_{1t} + d_2 B_{2t} + d_3 D_{1t} + d_4 D_{2t} + Y_{i,t-1} + U_{1t}$ ve $H_1: Y_{i,t} = \mu_1 + \gamma t + d_1 D_{1t} + d_2 D_{2t} + DT_{1t} + DT_{2t} + U_{2t}$ (Lee ve Strazicich, 200, s. 10853; 2013, s. 2487). LM istatistiği $\tilde{\tau} : \phi = 0$ yokluk hipotezini test eden değerdir. T_b kırılma zamanları, muhtemel kırılma noktalarının minimum birim kök t-değerini veren tarihlerdir.

Engle - Granger Koentegrasyon (Eşbütünleşme) Testi

Engle-Granger koentegrasyon testi, iki yada fazla serinin uzun dönemli bağlantısını test etmek için geliştirilmiştir. Koentegrasyon, iki veya daha fazla değişkenin birbiriyle zaman içinde bir denge ilişkisi içinde olduğunu, yani bu değişkenlerin birlikte hareket ettiğini ve ortak bir uzun dönem denge ilişkisine sahip olduğunu ifade etmektedir (Enders, 2014, s. 374). Durağan olmayan seriler, potansiyel olarak koentegrasyon ilişkisine sahip olabilir. Serilerin koentegrasyon testi için regresyon analizi yapılır. Bu aşamada bir değişken bağımlı, diğeri bağımsız değişken olarak ele alınarak aşağıdaki gibi basit bir doğrusal regresyon modeli oluşturulur.

$$Y_t = \alpha + \beta X_t + u_t \quad u_t, \text{ hata terimi } I(0) \text{ ise, iki seri bağlantılıdır.}$$

Yukarıdaki eşitlikteki β katsayısı istatistiki olarak anlamlı ise uzun dönem nedensellik vardır. Hata terimi durağan değilse, seriler arasında koentegrasyon yoktur. H_0 ve H_1 hipotezleri;

$$H_0 : \beta = 0 \text{ (koentegrasyon yok)} \quad H_1 : \beta < 0 \text{ (koentegrasyon var)}$$

Hesaplanan t istatistiğinin mutlak değeri, tablo kritik değerden küçükse H_0 reddedilmez (Engle & Granger, 1987, s. 257).

Nedensellik Testleri

Nedensellik testleri, ekonometrik analizlerde değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin tespit edilmesi için kullanılan önemli araçlardır. Nedensellik, basit korelasyonun ötesine geçerek, bir olayın başka bir olayı doğrudan etkilediği durumları anlamaya çalışmaktadır. Ekonomik analizlerde sıkça karşılaşılan karmaşık dinamik ilişkiler göz önüne alındığında, nedensellik testleri bu ilişkilerin yönünü ve yapısını anlamak için kritik bir rol oynar. Granger nedensellik testi gibi yaygın kullanılan yöntemler, iki zaman serisi arasındaki nedensel ilişkilerin tespiti için geliştirilmiştir ve bu bağlamda, bir serinin diğerinin geçmiş değerlerine dayanarak tahmin edilip edilemeyeceğini incelemektedir.

Granger Nedensellik Testi

Zaman serisi analizlerinde iki değişken arasındaki nedensel bağlantıyı araştırmakta tercih edilen bir yöntemdir. 1969 yılında Granger tarafından geliştirilen test, bir değişkenin diğerinin gelecekteki değerlerini tahmin etmede yardımcı olup olmadığını belirlemeye çalışmaktadır. Nedensellik, bir değişkenin geçmiş değerlerinin diğer bir değişkenin mevcut ve gelecekteki değerlerini anlamlı bir şekilde açıklayabildiği durumlardır. Test, iki zaman serisi değişkeni üzerinde çalışır. İki değişkenin gecikmeli değerleri ile diğer değişkenin gecikmeli değerleri kullanılarak modellenir. Değişkenler arasında oluşturulan model aşağıdadır (Granger, 1969, s. 428; Hamilton, 1994, s. 302; Gujarati, 2003, s. 696).

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 Y_{t-1} + \dots + \alpha_p Y_{t-p} + \beta_1 X_{t-1} + \dots + \beta_q X_{t-q} + \epsilon_t$$

Y_t ; bağımlı değişkenin mevcut değeri, $X_{t-1} + \dots + X_{t-q}$ ise bağımsız değişkenin gecikmeli değerlerini temsil etmektedir. Gecikme uzunlukları p ve q 'dur. Test, iki temel hipotezi içermektedir.

$$H_0: X, Y'nin Granger nedeni değil. \quad H_1: X, Y'nin Granger nedeni.$$

Granger nedensellik testinde öncelikle her iki değişkenin de durağan olduğundan emin olmak gerekmektedir. Birim kök testleri kullanılarak kontrol edilir. Ardından en uygun gecikme uzunluğu, Akaike (AIC), Schwarz (SIC) bilgi kriterleri ile belirlenir. Sonrasında test, bağımsız değişkenin gecikmeli değerlerinin katsayıları sıfır mı değil mi diye araştıran F testini kullanır. Katsayılar sıfır değilse, bağımsız değişkenin bağımlı değişken (veya tersi) üzerinde nedensel bir etkisi olduğu sonucuna varılır (Granger, 1969, s.428; Hamilton, 1994, s. 304; Gujarati, 2003, s. 698).

Fourier Granger Nedensellik Testi

Fourier testi, zaman serileri arasında doğrusal olmayan nedensellik ilişkilerini, periyodik veya mevsimsel dalgalanmaları, yapısal kırılmaları, verilerdeki ani değişimleri tespit ederek daha güvenilir sonuç alınmasını sağlamaktadır. Standart Granger nedensellik denkleminde Fourier serisinin düşük frekanslı terimleri eklenir. Fourier serisi, bir zaman serisinin farklı frekans bileşenlerini temsil eden sinüs ve kosinüs fonksiyonlarından oluşmaktadır (Enders & Lee, 2012, s. 197-199).

$$y_t = \alpha + \beta_1 \sin(2\pi kt/T) + \beta_2 \cos(2\pi kt/T) + \sum_{i=1}^p \gamma_i y_{t-i} + \sum_{j=1}^p \delta_j x_{t-j} + \epsilon_t$$

k ; Fourier frekansı, bir zaman serisinde gözlemlenen periyodik dalgalanmaların (mevsimsel etkiler, döngüler veya diğer periyodik etkiler) modellenmesinde kullanılır. T ; gözlem sayısı, β_1 ve β_2 ; Fourier

serisinin katsayıları, x_t ; nedenselliği test edilen bağımsız değişken, y_t ; bağımlı değişkendir. Temel hipotezler; $H_0: x_t, y_t$ 'nin Granger nedeni değildir. $H_1: x_t, y_t$ 'nin Granger nedenidir.

Toda-Yamamoto Nedensellik Testi

1995'te geliştirilen bir istatistiksel yöntemdir. Bu test, serilerin durağanlık varsayımının zayıf olduğu durumlarda kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Toda-Yamamoto testi, serilerin entegre derecelerinin (yani, $I(0)$, $I(1)$, vb.) farklı olabileceği ve aynı seviyede durağanlık gerektirmediği senaryolar için uygundur (Toda & Yamamoto, 1995, s. 228).

Toda-Yamamoto nedensellik testinde, geleneksel VAR modeli için optimal gecikme uzunluğu belirlenir. Akaike (AIC), Schwarz (SIC) bilgi kriterleri kullanılarak yapılır. Sonrasında ilgili değişkenlerin maksimum entegrasyon derecesi (dmax) tespit edilir. Bu, değişkenlerin en fazla kaç kez fark alınması gerektiğini ifade etmektedir. Ardından optimal gecikme uzunluğu (k), en yüksek entegrasyon derecesi (dmax) toplanarak (k+dmax) gecikme uzunluğuna sahip genişletilmiş VAR modeli elde edilir. VAR modelindeki eklenen gecikmeler, sistemin denklemlerinde sıfır kısıtlamaları getirilerek test edilir. Bu kısıtlamalar, Wald testi vb. istatistiksel testler kullanılarak değerlendirilmektedir Toda & Yamamoto (1995)'nin geliştirdiği VAR modeli (Toda & Yamamoto, 1995, s. 230);

$$Y_t = \alpha + \sum_{i=1}^k \beta_i Y_{t-i} + \sum_{i=1}^{k+dmax} \beta_j Y_{t-j} + \sum_{i=1}^k \lambda_i X_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+dmax} \lambda_j X_{t-j} + \varepsilon_{2t}$$

$$X_t = \alpha + \sum_{i=1}^k \delta_i X_{t-i} + \sum_{i=1}^{k+dmax} \delta_j X_{t-j} + \sum_{i=1}^k \phi_i Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+dmax} \phi_j Y_{t-j} + \varepsilon_{1t}$$

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerine uygulanan yöntemlerden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Durağanlık Testi Bulguları

Tablo 3'te değişkenlerin düzey değerlerinin sabit ve trend denklemlerinde GDPT, TRADEA ve TRADEK'nın %5 tablo değerlerinden küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre GDPT, TRADEA ve TRADEK değişkenleri düzeyde durağan yani $I(0)$ 'dır. TRADEKR ve TRADEO değişkenlerinin hesaplanan t değerleri, %5 tablo değerlerinden büyük oldukları için durağan değildirler. Bu iki değişkenin durağan hale getirmek için birinci fark işlemi uygulanmıştır. Fark işlemi sonrasında değişkenler durağanlaştırılmıştır.

Tablo 3: ADF birim kök testi bulguları

		Düzye				
		GDPT	TRADEA	TRADEK	TRADEKR	TRADEO
t-ist.		-4.3367	-12.5519	-3.7458	-0.5150	-2.6954
olasılık		0.0109	0.0000	0.0344	0.9748	0.2467
		** -3.6032	** -3.6122	** -3.5684	** -3.6220	** -3.6122
		1. Fark				
Sabit ve Trend		d(GDPT)	d(TRADEA)	d(TRADEK)	d(TRADEKR)	d(TRADEO)
	t-ist.	-	-	-	-5.4603	-4.6051
	olasılık	-	-	-	0.0011	0.0057
		-	-	-	** -3.6220	** -3.5950

** %5 düzeyde tablo değerleridir. Optimal gecikme uzunluğu AIC bilgi kriterine göre hesaplanmıştır.

Tablo 4'te Ziwot – Andrews yapısal kırılmalı birim kök testinin sabit ve trend denklemleri için elde edilen C modeli bulguları yer almaktadır. GDPT, TRADEA ve TRADEO değişkenlerine ait hesaplanan t değerleri %5 tablo kritik değerlerinden mutlak olarak büyüktür. Ho hipotezi red edilir. Bulgular, yapısal kırılmalı birim kökün olmadığını işaret etmektedir. Öte yandan TRADEK değişkeninin hesaplanan t değeri, %5 tablo kritik değerinden mutlak olarak küçüktür ve yapısal kırılmalı birim kökü kabul eden yokluk hipotezi red edilmez. Bu değişkenin birinci farkı alındığında yapısal kırılmalı birim kökün ortadan kalktığı görülmektedir. TRADEKR değişkeninin ise hesaplanan tablo değeri %5 kritik tablo değerinden mutlak olarak küçüktür ve düzey değerinde yapısal kırılmalı birim köke sahiptir. Değişkenin birinci farkı alındığında %5 kritik tablo değerinden küçük bir t değeri oluşmuştur. Fakat %10 kritik değer dikkate alınınca değişkenin yapısal kırılmalı birim kökünün olmadığı yorumu da yapılabilir. Tüm değişkenler %5 kritik değeri üzerinden yoruma tabi tutulduğu için TRADEKR değişkeninin ikinci farkının alınması gerekli olmuştur. İkinci farkta yapısal kırılmalı birim kökün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. TRADEO değişkeni hariç diğer değişkenlere ait bulgular ADF testinin sonuçlarına uymaktadır. Ziwot – Andrews yapısal kırılmalı birim kök testi tek kırılmayı dikkate aldığı için elde edilen bulguların Lee-Strazicich çift kırılmalı birim kök testinin bulgularıyla karşılaştırılması yorumlara güvenilirlik kazandıracaktır.

Tablo 4: Ziwot – Andrews yapısal kırılmalı birim kök testi bulguları

Değişkenler	Düzey	Birinci Fark	İkinci Fark
	Model C	Model C	Model C
GDPT	-5.7641	-	-
	(-5.08)* 2002**		
TRADEA	-8.4149	-	-
	(-5.08)* 2018**		
TRADEK	-3.9538	-6.1806	-
	(-5.08)* 2009**	(-5.08)* 2003*	
TRADEKR	-1.5022	-4.9749	-5.5328
	(-5.08)* 2008**	(-5.08)* (-4.82)*** 2003**	(-5.08)* 2010**
TRADEO	-6.8977	-	-
	(-5.08)* 2000**		

*%5 düzeyi tablo değeri ***%10 düzeyi tablo değeri **Kırılma dönemi

Tablo 5'te Lee-Strazicich tek ve çift kırılmalı birim kök testi bulguları verilmiştir. Tek ve çift kırılmalı Model A ve Model C için hesaplanan t değerinin %5 tablo kritik değerinden mutlak olarak büyük olduğu tespit edilmiştir. Bulgular neticesinde TRADEK ve TRADEKR değişkenlerinin hesaplanan t değerleri tablo kritik değerine çok yakın olmasına rağmen büyüktür. Bu durum, ADF ve Ziwot – Andrews birim kök testlerinde elde edilen sonuçlara benzerliği işaret etmektedir. Lee-Strazicich tek ve çift kırılmalı birim kök testine göre tüm serilerin birim kök içermediği görülse de TRADEK ve TRADEKR serilerinin birim kök içermeye eğilimine yakın olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 5: Lee-Strazicich tek ve çift kırılmalı birim kök testi bulguları

		GDPT	TRADEA	TRADEK	TRADEKR	TRADEO
Model A (1)	t-değeri	-6.0620 (2010)	-27.3915 (2012)	-5.6080 (2014)	-6.4176 (2004)	-8.9045 (2004)
	%5	-3.487	-3.487	-3.487	-3.487	-3.487
Model C (1)	t-değeri	-6.0879 (2010)	-26.1240 (2019)	-5.6744 (2006)	-5.1154 (2005)	-7.4510 (2009)
	%5	-4.3398	-4.1746	-4.2285	-4.1746	-4.3278
		GDPT	TRADEA	TRADEK	TRADEKR	TRADEO
Model A (2)	t-değeri	-5.3812 (2002 2004)	-22.4272 (2007 2012)	-11.5312 (2007 2010)	-5.1533 (2004 2010)	-7.7180 (2004 2014)
	%5	-3.563	-3.563	-3.563	-3.563	-3.563
Model C (2)	t-değeri	-7.0467 (2010 2016)	-18.3555 (2014 2019)	-6.8150 (2014 2019)	-6.8568 (2010 2018)	-16.4384 (2004 2008)
	%5	-6.288	-6.312	-6.312	-6.185	-6.108

Ziwot-Andrews ve Lee-Strazicich yapısal kırılmalı birim kök testlerinin kırılma tarihleri de benzer şekilde 2002-2019 arasını göstermektedir. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz sonrasında üye ülkelerin, ekonomik yapılarındaki dengesizlikler küresel emtia fiyatlarındaki dalgalanmalara duyarlı hale gelmelerine neden olmuştur. Özellikle Kazakistan ve Azerbaycan enerji ihracatına bağımlı ülkeler olarak petrol ve doğal gaz fiyatlarındaki düşüşlerden olumsuz etkilenmiş ve bütçe açıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca üye ülkelerdeki işsizlik ve yoksulluk oranlarının da yüksek olmasıyla birlikte büyüme hızlarında düşüşler yaşanmıştır.

Granger Koentegrasyon Testi Bulguları

Aynı düzeyde durağan olan GDPT, TRADEA ve TRADEK serileri ile kurulan regresyon modelinin hata terimleri durağanlık analizine göre belirlenen koentegrasyon bulguları Tablo 6 ve Tablo 7’de gösterilmiştir. Tablo 6’daki GDPT ve TRADEA değişkenleri ile oluşturulan modelin hata terimleri hesaplanan t değeri %5 tablo kritik değerinden mutlak şekilde büyüktür. GDPT ve TRADEA arasında koentegrasyon olmadığını savunan temel hipotez red edilmiştir. Belirtilen değişkenler arasında koentegrasyon vardır. Tablo 7’de ise GDPT ve TRADEK serileri için regresyon modelinin hata terimleri durağanlık bulguları yer almaktadır. Bu model için hesaplanan t değeri, tablo kritik değerinden mutlak olarak büyüktür. Temel hipotez red edilir. GDPT ve TRADEK değişkenleri arasında koentegrasyon tespit edilmiştir. Uzun dönemde GDPT-TRADEA ve GDPT-TRADEK değişkenleri birlikte dengeye gelmektedir.

Tablo 6: GDPT ve TRADEA değişkenlerine ait Granger Koentegrasyon testi bulguları

Model: $GDPT_t = \alpha + \beta TRADEA + ut$	
I(0)	ADF Birim Kök Testi
Tablo Kritik Değerleri	
1%: -4.3743	t-değeri: -4.7159
5%: -3.6032	
10%: -3.2381	olasılık: 0.0047

Tablo 7: GDPT ve TRADEK değişkenlerine ait Granger Koentegrasyon testi bulguları

Model: $GDPT_t = \alpha + \beta TRADEK + ut$	
I(0)	ADF Birim Kök Testi
Tablo Kritik Değerleri	
1%: -4.3743	t-değeri: -4.7921
5%: -3.6032	
10%: -3.2381	olasılık: 0.0040

ADF birim kök testi sonuçlarında GDPT düzeyde, TRADEKR ve TRADEO birinci farklarında durağan oldukları için bu değişkenler için Granger koentegrasyon testi yapılamaz. Bağımlı değişken GDPT'de düzeyde durağandır ve bu durum ARDL analizine de uymamaktadır. Öte yandan ekonometrik modelleme ve analiz süreçlerinde modelin uygunluğunu, güvenilirliğini ve geçerliliğini kontrol etmek için diagnostik testler yapılması gerekmektedir. Bu testler, modelde kullanılan varsayımların doğruluğunu ve modelin tahmin gücünü belirlemek için önemlidir. Nedensellik testlerine geçmeden önce diagnostik testlerin bulgularına Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8: Diagnostik testlere ait bulgular

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: Breusch-Pagan-Godfrey (GDPT ve TRADEA Değişkenleri)			
H_0 : Homoskedastisite			
F-istatistiği	0.0439	Olasılık (p) F(1,31)	0.8356
Gözlem sayısı * R^2	0.0468	Olasılık Ki-kare(1)	0.8287
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	0.0431	Olasılık Ki-kare(1)	0.8355
Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: White (GDPT ve TRADEA Değişkenleri)			
H_0 : Homoskedastisite			
F-istatistiği	1.5426	Olasılık (p) F(2,30)	0.2314
Gözlem sayısı * R^2	3.0768	Olasılık Ki-kare (2)	0.2147
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	2.8340	Olasılık Ki-kare (2)	0.2424

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: Breusch-Pagan-Godfrey (GDPT ve TRADEK Değişkenleri)

H_0 : Homoskedastisite

F-istatistiği	0.2532	Olasılık (p) F(1,31)	0.6187
Gözlem sayısı* R^2	0.2683	Olasılık Ki-kare(1)	0.6045
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	0.2365	Olasılık Ki-kare(1)	0.6267

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: White (GDPT ve TRADEK Değişkenleri)

H_0 : Homoskedastisite

F-istatistiği	0.1522	Olasılık (p) F(2,30)	0.8595
Gözlem sayısı* R^2	0.3334	Olasılık Ki-kare (2)	0.8464
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	0.2940	Olasılık Ki-kare (2)	0.8633

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: Breusch-Pagan-Godfrey GDPT ve TRADEKR Değişkenleri)

H_0 : Homoskedastisite

F-istatistiği	5.6349	Olasılık F(1,31)	0.0244
Gözlem sayısı* R^2	5.0435	Olasılık Ki-kare (1)	0.0247
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	3.2919	Olasılık Ki-kare (1)	0.0696

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: White (GDPT ve TRADEKR Değişkenleri)

H_0 : Homoskedastisite

F-istatistiği	2.8107	Olasılık F(2,30)	0.0772
Gözlem sayısı* R^2	5.1831	Olasılık Ki-kare (2)	0.0749
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	3.3830	Olasılık Ki-kare (2)	0.1842

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: Breusch-Pagan-Godfrey (GDPT ve TRADEO Değişkenleri)

H_0 : Homoskedastisite

F-istatistiği	0.5631	Olasılık F(1,31)	0.4591
Gözlem sayısı* R^2	0.5905	Olasılık Ki-kare (1)	0.4422
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	0.5299	Olasılık Ki-kare (1)	0.4667

Değişen Varyans (Heteroskedastisite) Test: White (GDPT ve TRADEO Değişkenleri)

H_0 : Homoskedastisite

F-istatistiği	0.5389	Olasılık F(2,30)	0.5893
Gözlem sayısı* R^2	1.1491	Olasılık Ki-kare (2)	0.5629
Ölçeklendirilmiş açıklanan kareler toplamı	1.0312	Olasılık Ki-kare (2)	0.5971

Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Test (GDPT ve TRADEA Değişkenleri)

H_0 : En fazla 1 gecikmeye kadar seri korelasyon yok.

F-istatistiği	0.0755	Olasılık F(1,30)	0.7855
Gözlem sayısı* R^2	0.0834	Olasılık Ki-kare (1)	0.7728

Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Test (GDPT ve TRADEK Değişkenleri)

H_0 : En fazla 1 gecikmeye kadar seri korelasyon yok.

F-istatistiği	0.0694	Olasılık F(1,30)	0.7942
Gözlem sayısı* R^2	0.0766	Olasılık Ki-kare (1)	0.7819

Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Test (GDPT ve TRADEKR Değişkenleri)

H_0 : En fazla 1 gecikmeye kadar seri korelasyon yok.

F-istatistiği	0.2865	Olasılık F(1,30)	0.5967
Gözlem sayısı* R^2	0.3140	Olasılık Ki-kare (1)	0.5752

Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM Test (GDPT ve TRADEO Değişkenleri)

H_0 : En fazla 1 gecikmeye kadar seri korelasyon yok.

F-istatistiği	0.0248	Olasılık F(1,30)	0.8760
Gözlem sayısı* R^2	0.0274	Olasılık Ki-kare (1)	0.8685

Yapılan diagnostik testler sonucunda kurulacak modelleri olumsuz etkileyebilecek bir soruna rastlanmamıştır. Nedensellik testlerinde kurulacak modellerin güvenilir olacağı ve doğru tahminler yapılacağı ifade edilebilir.

Nedensellik Testi Bulguları

Bu bölümde Granger ve Toda-Yamamoto nedensellik testleriyle yapılan analizlerin bulgularına yer verilmiştir. Bu testlerle çalışmanın değişkenleri arasında kısa ve uzun vadeli etkiler analiz edilmiştir.

Granger Nedensellik Testi Bulguları

Aynı seviyede durağan olan GDPT-TRADEA ve GDPT-TRADEK değişkenleri arasında Granger koentegrasyon tespit edildikten sonra koentegrasyonun yönünü belirlemek için Granger nedensellik testi yapılmıştır. Bu test için öncelikle ideal gecikme uzunluğu belirlenmelidir.

Tablo 9'da GDPT - TRADEA ve Tablo 10'da GDPT - TRADEK değişkenleri için uygun gecikme uzunlukları verilmiştir. GDPT - TRADEA değişkenleri için gecikme uzunluğu 3, GDPT - TRADEK değişkenleri için ise 1'dir.

Tablo 9: GDPT ve TRADEA Granger Nedensellik için gecikme uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-205.9705	NA	16806.78	15.40522	15.50121	15.43377
1	-183.2819	40.33533	4217.382	14.02088	14.30885*	14.10651
2	-182.4960	1.280759	5387.589	14.25896	14.73890	14.40167
3	-172.8901	14.23093*	3612.577*	13.84371*	14.51563	14.04351*
4	-170.0050	3.846789	4037.997	13.92630	14.79019	14.18318

Tablo 10: GDPT ve TRADEK Granger nedensellik için gecikme uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-130.3585	NA	62.09375	9.804332	9.900320	9.832874
1	-112.0560	32.53773*	21.56298*	8.744889*	9.032853*	8.830516*
2	-111.1550	1.468281	27.31231	8.974446	9.454385	9.117157
3	-105.9802	7.666409	25.42891	8.887421	9.559337	9.087217
4	-103.6190	3.148260	29.54815	9.008814	9.872706	9.265695

GDPT - TRADEA ve GDPT - TRADEK değişkenleri için uygun gecikme uzunlukları tespit edildikten sonra bağımsız değişkenin gecikmeli değerlerinin katsayılarının tamamının sıfır olup olmadığını araştıran F testi uygulanmıştır. Bu testin bulguları değişkenler arasında Granger nedenselliğinin olup olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 11 incelendiğinde TRADEA'dan GDPT'ye tek yönlü bir nedensellik olduğu görülmektedir. Bu durum, Azerbaycan'ın enerji ihracatının Türkiye'nin ekonomik büyümesini etkilediğini göstermektedir. Azerbaycan'dan yapılan petrol ve doğal gaz ticareti ile Türkiye'nin enerji fiyatlarını stabil hale getirmesi kolaylaşarak enerji arz güvenliği desteklenmektedir. Diğer durumlarda %5 anlam düzeyinin üzerinde olasılık değeri saptandığı için değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi ortaya çıkmamıştır. Elde edilen bu sonuç özellikle Kazakistan'dan yapılan ticaretin Türkiye'nin ekonomik büyümesi üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 11: GDPT – TRADEA ve GDPT-TRADEK değişkenlerinin Granger nedensellik testi bulguları

	Wald Testi			Nedenselliğin Yönü
	GDPT	TRADEA	TRADEK	
GDPT	-	12.8020 (0.0051)	0.5176 (0.4719)	TRADEA \Rightarrow GDPT TRADEK \nRightarrow GDPT
TRADEA	1.2587 (0.7390)	-	-	GDPT \nRightarrow TRADEA
TRADEK	0.7868 (0.3751)	-	-	GDPT \nRightarrow TRADEK

Tablo 12'deki Fourier Granger nedensellik testinin bulguları da Tablo 11 ile benzerdir. TRADEA'dan GDPT'ye tek yönlü bir nedensellik tespit edilirken, TRADEK'dan GDPT'ye doğru bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu sonuç, Azerbaycan'ın yaptığı ihracatın Türkiye'nin ekonomik büyümesini etkilediğini, Kazakistan ile ticaretin ise ekonomik büyümeye etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 12: GDPT – TRADEA ve GDPT-TRADEK değişkenlerinin Fourier Granger nedensellik testi bulguları

	Wald Testi			Nedenselliğin Yönü
	GDPT	TRADEA	TRADEK	
GDPT	-	4.2673 (0.0168)	0.5176 (0.4780)	TRADEA \Rightarrow GDPT TRADEK \nRightarrow GDPT
TRADEA	0.4196 (0.7408)	-	-	GDPT \nRightarrow TRADEA
TRADEK	0.7868 (0.3829)	-	-	GDPT \nRightarrow TRADEK

Toda-Yamamoto Nedensellik Testi Bulguları

Aynı seviyede durağan olmayan GDPT, TRADEKR ve TRADEO değişkenleri arasında nedensellik ilişkisi Toda-Yamamoto testi ile araştırılmıştır. Bu testin uygulanabilmesi için öncelikle değişkenlerin uygun gecikme uzunluğunun tespit edilmesi gerekmektedir. GDPT-TRADEKR değişkenlerine ait gecikme uzunluğu Tablo 13'te verilmiştir. Tablo 13'te görüldüğü üzere gecikme uzunluğu 1'dir.

Tablo 13: GDPT – TRADEKR değişkenleri için gecikme uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-172.4004	NA	1398.088	12.91855	13.01454	12.94709
1	-151.6636	36.86535*	405.4007	11.67879	11.96675*	11.76441*
2	-148.5886	5.011205	437.1139	11.74730	12.22724	11.89001
3	-143.2556	7.900643	402.2329*	11.64857*	12.32048	11.84836
4	-139.5299	4.967631	422.4578	11.66888	12.53277	11.92576

GDPT-TRADEO değişkenlerine ait gecikme uzunluğu Tablo 14'te yer almaktadır. Bu değişkenlerin ideal gecikme uzunluğu 1'dir.

Tablo14: GDPT – TRADEO değişkenleri için gecikme uzunluğu

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-123.8592	NA	194.1505	10.94428	11.04302	10.96911
1	-113.2384	18.47103*	109.4850*	10.36855*	10.66477*	10.44305*
2	-112.7614	0.746594	150.3923	10.67490	11.16859	10.79906
3	-106.4939	8.719927	126.6977	10.47773	11.16890	10.65156
4	-105.8070	0.836237	177.3655	10.76583	11.65447	10.98932
5	-102.3086	3.650487	201.0504	10.80945	11.89557	11.08260
6	-99.14047	2.754918	246.4167	10.88178	12.16538	11.20460
7	-97.77948	0.946778	381.1139	11.11126	12.59234	11.48375
8	-95.53987	1.168491	617.8838	11.26434	12.94289	11.68649

GDPT-TRADEKR ve GDPT-TRADEO değişkenleri arasında araştırılan nedensellik ilişkisinin bulguları Tablo 15'te verilmiştir. Tabloya göre TRADEO-GDPT denkleminde ait olasılık değeri %5 kritik değerinin altında olduğu için TRADEO'dan GDPT'ye doğru tek yönlü bir bağlantı bulunmuştur. Bu durum, Özbekistan'ın pamuk, doğal gaz, mineral ürünler ve altın gibi hammaddeler ihracatının Türkiye'nin ekonomik büyümesini etkilediğini göstermektedir. Özbekistan'da bulunan Türk sermayeli şirketlerin özellikle bankacılık, inşaat, otomotiv, ayakkabıcılık, turizm ve gıda sektörlerinde yaptıkları yatırımlarla hem Özbekistan'ın ihracatına katkı sağlanmış hem de yeni istihdam imkanları oluşturulmuştur. Bu tür ticaret ve yatırımlar, Türkiye'nin ekonomik çeşitliliğini artırarak ekonomik büyümesine de olumlu sağlamaktadır. Diğer denklemlere ait olasılık değerleri %5 kritik değerden büyük olduğundan nedensellik ilişkisi kurulamamıştır. Böylelikle TRADEKR ve GDPT arasında herhangi bir bağlantı yoktur.

Tablo 15: Toda-Yamamoto nedensellik testi bulguları

	Wald Testi			Nedenselliğin Yönü
	GDPT	TRADEA	TRADEK	
GDPT	-	1.0449 (0.5931)	6.9390 (0.0311)	TRADEO \Rightarrow GDPT TRADEKR \nRightarrow GDPT
TRADEKR	1.3738 (0.5031)	-	-	GDPT \nRightarrow TRADEA
TRADEO	1.4597 (0.4820)	-	-	GDPT \nRightarrow TRADEK

SONUÇ

Çalışmaya temel teşkil eden değişken olan dış ticaret yoğunluğu endeksi, iki ülke arasındaki ticaretin yoğunluğunu ve potansiyelini değerlendiren bir göstergedir. Bu endeks, bir ülkenin başka bir ülke ile yaptığı ticaretin, toplam dış ticaret hacmine oranla ne kadar önemli olduğunu ölçer. Türkiye ve Türk Devletleri Teşkilatı üyesi ülkeler arasındaki dış ticaret yoğunluk endeksi, bu ülkeler arasındaki ekonomik ilişkilerin derinliğini ve entegrasyonunu yansıtmaktadır.

Çalışmada teşkilata üye olan ülkeler için ayrı ayrı hesaplanan dış ticaret yoğunluk endekslerinin Türkiye ekonomisinin büyüme oranına bir etkisinin olup olmadığı kısa ve uzun vadeli olarak analiz edilmiştir. Durağanlık düzeylerinin aynı olması sebebiyle GDPT ile TRADEA ve TRADEK değişkenleri arasında Granger koentegrasyon tespit edilmiştir. Bu değişkenler için Granger nedensellik sınaması yapıldığında GDPT ve TRADEA arasında tek yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır. İlişkinin yönü TRADEA'dan GDPT'ye doğrudur. Azerbaycan ile yapılan dış ticaret yoğunluğunu gösteren TRADEA'nın Türkiye'nin ekonomik büyümesine etki ettiği ifade edilebilir. Tablo 1'de verilen Türkiye'den yapılan ithalat rakamlarına göre Azerbaycan ile yapılan dış ticaret Türkiye ekonomisini olumlu etkilemektedir. Bu olumlu etkiyi artırmak için; Türkiye ile Azerbaycan arasındaki tercihli ticaret anlaşmalarının kapsamının genişletilerek serbest ticaret anlaşmasına dönüştürülebilir, gümrük vergileri ve ticaret engelleri kaldırılabilir; ihracat ve ithalat süreçlerini hızlandırmak için dijital gümrük sistemleri entegre edilebilir; Azerbaycan'ın enerji kaynaklarının Avrupa'ya ulaşmasında Türkiye'nin rolünü artırabilir; güneş ve rüzgar enerjisi gibi yenilenebilir enerji alanında ortak projeler geliştirilebilir; Bakü-Tiflis-Kars demiryolunda iyileştirmeler yapılarak kapasitesi artırılabilir; modern lojistik merkezleri kurularak iki ülke arasında taşımacılık maliyetlerini azaltacak altyapı projeleri geliştirilebilir; kültürel ve tarihsel bağlar, vizesiz seyahat uygulamaları gibi uygulamalarla turizm işbirliğine çevrilebilir.

Teşkilat üyesi Kazakistan ile ticaretin Türkiye'nin ekonomik büyümesine bir etkisinin olmadığı da bir diğer sonuçtur. Tablo1'deki Türkiye'den yapılan ithalat rakamlarının dalgalı seyri de bu sonucu

doğrulamaktadır. Kazakistan'ın ihracata ve ithalata konu olan mallarının dünya piyasa fiyatlarındaki dalgalanmalar, iki ülkenin 2014 petrol krizi ve COVID-19 pandemisi gibi küresel ve bölgesel şoklarla ekonomik durumlarında ve ulusal para birimlerinin döviz kurlarındaki dalgalanmalar, lojistik maliyetler veya altyapı sorunları gibi nedenler döviz gelirlerini etkileyerek ithalat hacmini etkilemektedir. Ayrıca Kazakistan'ın Avrasya Ekonomik Birliği'ne üye olması, Orta Asya'daki jeopolitik durum ve Türkiye'nin uluslararası politikadaki hamleleri gibi faktörlerde siyasi nedenler olarak sıralanabilir.

Kırgızistan ve Özbekistan dış ticaret yoğunluk endeksleri ile Türkiye'nin ekonomik büyüme oranı arasındaki bağlantıyı araştırmada Toda-Yamamoto nedensellik testine başvurulmuştur. Öncelikle bulgular, Özbekistan'ın dış ticaret yoğunluğundan Türkiye'nin iktisadi büyümesine tek yönlü bir nedensellik olduğunu işaret etmektedir. Bu bulgu, Özbekistan ile yapılan dış ticaretin Türkiye'nin ekonomik büyümesini anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Tablo 1'deki Türkiye'den yapılan ithalat rakamları ile Özbekistan'ın dış ticaret yoğunluğundaki artışların Türkiye'nin ekonomik büyüme oranında pozitif bir değişikliğe yol açtığı yorumu yapılabilir. Diğer taraftan Türkiye'nin ekonomik büyümesinin Özbekistan'ın dış ticaret yoğunluğuna bir etkisi yoktur. Bu, Türkiye'nin ekonomik büyüme oranının Özbekistan ile ticaret ilişkilerini doğrudan etkilemediğini göstermektedir. Sonuçlar, ticaretin Türkiye'nin büyümesi için önemli bir faktör olduğunu, ancak Türkiye'nin büyüme dinamiklerinin Özbekistan'ın dış ticaret politikasını yönlendirmediğini göstermektedir. Özbekistan ve Türkiye arasında serbest ticaret anlaşması yapılması, sektörel çeşitliliğin artırılması, lojistik işbirliği sağlanması, doğrudan yatırımlar, ortak yatırım fonu gibi iktisadi ilişkiler oluşturularak Türkiye ekonomisinin büyümesine katkı sağlanabilir.

Teşkilat üyesi Kırgızistan ile ticaretin Türkiye'nin ekonomik büyümesine katkı sağlamadığı da başka bir sonuçtur. Gelişmekte olan Kırgızistan ekonomisi, düşük GSYH ve kişi başına gelire sahiptir. Bu nedenle, Türkiye ile büyük ölçekli ekonomik iş birliği veya ticaret potansiyeli sınırlıdır. Yabancı yatırımlar için öngörülemezlik ve altyapı eksikliği Türk şirketlerinin yatırım yapması zorlaştırmaktadır. Kırgızistan'ın 1991'de bağımsızlığını kazanmasıyla beraber darbeler, protestolar ve hükümet değişiklikleri gibi pek çok siyasi istikrarsızlıklar yaşamıştır. Rusya ve Çin'deki ekonomik ve siyasi olaylar bölgesel anlamda Kırgızistan'ı olumsuz etkilemektedir. Türk Devletleri Teşkilatında aktif rol alamaması, coğrafi uzaklık ve lojistik sorunlar, düşük teknolojiye dayalı üretim ve ihracat yapısı, iç pazarın darlığı gibi yapısal sorunlar da eklenince Kırgızistan ve Türkiye ekonomisi arasında nedensel bir ilişkinin tespit edilememesi doğal bir durum olarak yorumlanabilir.

Yapılan analizler, Türkiye ile teşkilat ülkeleri arasındaki ticaretin karşılıklı olarak yoğunlaşmasının Türkiye ekonomisine belirgin etkilerinin olduğunu göstermektedir. Özellikle Türkiye'nin ekonomik

büyümesine katkı sağlayan faktörler arasında dış ticaretin rolü, dış ticaret yoğunluk endeksleri ile somut bir şekilde ölçülebilir hale gelmiştir. Bu sonuçlar, bölgesel işbirliklerinin ve ticari entegrasyonların, hem Türkiye'nin hem de üye ülkelerin ekonomik büyüme hedeflerine ulaşmalarında ne denli kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, Türk Devletleri Teşkilatı çerçevesinde gerçekleştirilen ekonomik işbirliği, Türkiye'nin bölgesel liderlik pozisyonunu güçlendirmekte ve ekonomik kalkınmasına katkı sağlamaktadır. Türkiye'nin ekonomik büyüklüğü, bölgesel ve küresel diplomasi alanındaki tecrübesi, ülkeye teşkilat içinde stratejik bir ağırlık kazandırmaktadır.

YAZAR BEYANI/AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Anand, A., & Garg, K. (2016). A study of India's trade intensity with United Arab Emirates: An overview. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 1(1), 22-28.
- Arora, V., & Vamvakidis, A. (2005). How much do trading partners matter for economic growth? *IMF Staff Papers*, 52(1), 24-40.
- Balassa, B. (1978). Exports and economic growth: further evidence. *Journal of Development Economics*, 5(2), 181-189.
- Banday, U. J., Murugan, S., & Maryam, J. (2021). Foreign direct investment, trade openness and economic growth in BRICS countries: evidences from panel data. *Transnational Corporations Review*, 13(2), 211-221.
- Bıyıklı, M. (2018). Ortak kuruluşlar ilişkiler ve işbirlikleri. Y. E. Gürbüz (Ed.), *25 yıllık tecrübenin ardından Türk konseyi bünyesindeki ülkelerde ortak etkinlikler ve iş birlikleri*. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları.
- De Benedictis, L., & Tamberi, M. (2004). Overall specialization empirics: Techniques and applications. *Open Economies Review*, 15(4), 323-346.
- Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American Statistical Association*, 74(366a), 427-431.
- Dickey, D. A. & Fuller, W. A. (1981). Likelihood ratio statistics for autoregressive time series with a unit root. *Econometrica*, 49(4), 1057-1072.
- Dünya Ticaret Örgütü. (2024). <https://data.wto.org>

- Edmonds, C., & Li, Y. (2010). *A new perspective on China trade growth: Application of a new index of bilateral trade intensity*.
https://researchmap.jp/cedmonds/published_papers/6261638/attachment_file.pdf adresinden erişildi.
- Erol, M. S., & Çelik, K. E. (2017). Türk dünyasında işbirliği denemesi: Türk keneşi ve Kazakistan. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, 17(2), 15-32.
- Enders, W. (2014). *Applied Econometric Time Series*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Enders, W., & Jones, P. (2016). Granger causality and nonlinearity: A fourier approach. *Applied Economics Letters*, 23(2), 85-89.
- Engle, R. F. & Granger, W. J. (1987). Co-integration and error correction: representation, estimation, and testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.
- Frankel, J. A., & Romer, D. (2009). Does trade cause growth? In *Global trade* (pp. 255-276). Routledge.
- Granger, C. W. J. (1969). Investigating causal relations by econometric models and crossspectral models. *Econometrica*, 37(3), 424-438. doi: 10.2307/1912791
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic econometrics*. Boston: McGraw-Hill Education.
- Gül, E., Kamacı, A., & Konya, S. (2013). Dış ticaretin büyüme üzerine etkileri: Türk Cumhuriyetleri ve Türkiye örneği. *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-12.
- Hamilton, J. D. (1994). *Time series analysis*. Princeton: Princeton University Press.
- Jin, J. C. (2006). Openness, growth, and inflation: Evidence from South Korea before the economic crisis. *Journal of Asian Economics*, 17(4), 738-757.
- Kaya, Z., & Şahin, L. (2015). Dış ticaret hacmi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin panel eşbütünleşme analiziyle değerlendirilmesi: BRIC ülkeleri (1995-2013). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13), 434-446.
- Kim, S. J. (2009). *Changes in trade intensity between Korea and her major trading countries in the manufacturing sector*. <https://core.ac.uk/download/pdf/51181336.pdf> adresinden erişildi.
- Kumar, R. (2018). India's foreign trade with U.S.A.—A study based on trade intensity & reciprocity index. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 8(4), 116-129.
- Lee, J., & Strazicich, M. C. (2003). Minimum lagrange multiplier unit root test with two structural breaks. *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082-1089.
- Lee, J., & Strazicich, M. C. (2013). Minimum LM unit root test with one structural break. *Economics Bulletin*, 33(4), 2483-2492.
- Lumsdaine, R. L., & Papell, D. H. (1997). Multiple trend breaks and the unit-root hypothesis. *Review of Economics and Statistics*, 79(2), 212-218.

- Maddala, G. S., & Kim, I. M. (1998). *Unit Roots, Cointegration, and Structural Change*. Cambridge University Press.
- Maryam, J., Bandy, U. J., & Mittal, A. (2018). Trade intensity and revealed comparative advantage: An analysis of intra-BRICS trade. *International Journal of Emerging Markets*, 13(5), 116-129.
- Omoke, P. C., & Opuala–Charles, S. (2021). Trade openness and economic growth nexus: Exploring the role of institutional quality in Nigeria. *Cogent Economics&Finance*, 9(1), 1-17. doi: 10.1080/23322039.2020.1868686
- Perron, P. (1989). The great crash, the oil price shock, and the unit root hypothesis. *Econometrica*, 57(6), 1361-1401.
- Phillips, P. C. B., & Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Said, S. E., & Dickey, D. A. (1984). Testing for unit roots in autoregressive-moving average models of unknown order. *Biometrika*, 71(3), 599-607.
- Sıljdzic, S., & Mehic, E. (2017). Trade openness and economic growth: Empirical evidence from transition economies. In *MIC 2017: Managing the Global Economy; Proceedings of the Joint International Conference* (pp. 581-594). *Monastier di Treviso*.
- Şimşek, N., Şimşek, H. A., & Zhanaltay, Z. (2017). Analysis of bilateral trade relations between Turkey and Russia Federation. *Bilig*, 83, 1-26.
- Toda, H. Y. & Yamamoto, T. (1995), Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66, 225-250.
- UNCTAD. (2012). *Trade intensity indices*. United Nations Conference on Trade and Development. www.unctad.org
- Yanikkaya, H. (2003). Trade openness and economic growth: A cross-country empirical investigation. *Journal of Development Economics*, 72(1), 57-89.
- Zivot, E., & Andrews, D. W. K. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 10(3), 251-270.

YAPAY ZEKÂ STRATEJİLERİNDE VERİ POLİTİKALARI: SEÇİLİ ÜLKELERİN KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ

Ebru POLAT¹

Öz

Devletler verilerin yönetilmesi, korunması ve etkin şekilde kullanılması amacıyla yapay zekâ strateji belgelerinde veri politikalarına yer vermekte ve ayrı olarak veri politikaları geliştirmektedir. Bu çalışmanın amacı Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'nın yapay zekâ veri stratejilerini incelemek, Türkiye'nin veri politikaları konusunda dünyadaki yerini göstermektir. Nitel araştırma yöntemiyle tasarlanan çalışmada, içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda yapay zekâ stratejileri veri politikalarının veri güvenliği ve mahremiyet, veri yönetimi, veri güvenliği/gizliliği ve büyük veriye erişim temaları bağlamında değerlendirilmektedir. Araştırma sonucunda Türkiye'nin yapay zekâ teknolojilerinin etik ve etkili kullanımı için gerekli olan veri yönetimi, gizlilik ve yönetişimin çeşitli yönlerini ele aldığı; açık veri kaynaklarının kullanımını teşvik ettiği, veri politikalarına yönelik güncel gelişmeleri takip ettiği, bu konularda önlemler almaya başladığı, ulusal strateji belgelerinde veri politikalarına yer verdiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ Stratejisi, Veri Politikaları, Veri Kullanımı, Açık Veri

JEL Kodları: O38, Z18

DATA POLICY IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE STRATEGIES: THE COMPARATIVE ASSESSMENT OF SELECTED COUNTRIES

Abstract

Governments include data policies in their artificial intelligence strategy documents and develop separate data policies to manage, protect, and effectively use data. This study aims to examine Türkiye's artificial intelligence data strategies, compare them with the examples in the world, and to reveal Türkiye's place in the world in terms of data policies. Content analysis was conducted in the study using the qualitative research method. As a result of the analysis, artificial intelligence strategies were evaluated in the context of data security and privacy, data management, data security/privacy and access to big data themes of data policies. As a result of the research, it was observed that Turkey addresses various aspects of data management, privacy, and governance necessary for the ethical and effective use of artificial intelligence technologies, encourages the use of open data sources, follows current developments in data policies, starts to take measures in this regard, and includes data policies in national strategy documents.

Keywords: Artificial Intelligence Strategy, Data Policies, Data Use, Open Data

JEL Codes: O38, Z18

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ebru.polat@mku.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2546-7040>

GİRİŞ

Günümüzde teknoloji alanındaki en büyük devrimlerden biri yapay zekâ olarak kabul edilmektedir (Chatterjee, 2020; Gezici, 2023). Yapay zekâ, ortama uygun tepki verebilen ve yanıtlarını duruma göre uyarlayabilen, insan zekâsı gerektiren davranışlara benzer şekilde hareket edebilen makinelerdir (Finlay ve Dix, 1996; Nabiyeve ve Erümit, 2023). Yapay zekâ terimi ilk olarak 1956 yılında Dartmouth Yaz Araştırma Projesi'nde ortaya çıkmıştır. Yapay zekâ kışı denen düşük bir üretken döneme girmesine rağmen; teknoloji, finansman ve araştırma alanındaki gelişmelerle yapay zekâ alanı yeniden ivme kazandı (Gezici, 2023; Gonsalves, 2019). Günümüzde yapay zekâ eğitim, pazarlama, sağlık hizmetleri, finans ve üretim gibi birçok alanda kullanılmakta ve bu alandaki iş süreçlerini etkilemektedir (Dwivedi vd., 2021). Bu etkileşimin merkezinde, yapay zekâ modellerinin eğitiminde ve test edilmesinde kullanılan ve gerekli olan veri yer almaktadır (Aldoseri, Al-Khalifa ve Hamouda, 2023). Yapay zekânın gelişiminde verinin depolanmasının ve işlenmesinin önemi büyüktür (Duan, Edwards ve Dwivedi, 2019; Dwivedi vd., 2021). Veri maliyetinin düşürülmesiyle birlikte daha fazla veri depolanmaktadır (Chatterjee, 2020). Ancak elde edilen veri kadar verinin kalitesi, miktarı, çeşitliliği, gizliliği yapay zekâ uygulamalarında kritiktir. Örneğin düşük veri kalitesi, hatalı veya taraflı sonuçlar üretebilir, yetersiz veri, sonuçların yanlış tahmin edilmesine neden olabilir, çeşitli olmayan veri, doğru şekilde temsil edilmeyen önyargılı modellere yol açabilir (Aldoseri vd., 2023). Ayrıca yapay zekâ çalışmalarında hassas verilerin işlenmesi ve kullanılması nedeniyle, veri güvenliği, gizliliği ve mahremiyeti gibi konular yapay zekânın gelişiminde hayati engeller olarak kabul edilmektedir (Aldoseri vd., 2023; Chatterjee, 2020). Bu bağlamda, politika yapıcıların elde edilen verilerin mahremiyet, etik ve yasal boyutlar gibi unsurlarını dikkate alarak tedbir almaları gerekmektedir (Chatterjee, 2020). Devletler ve kamu kurumları yapay zekaya yönelik stratejiler geliştirmektedir (Akman, Bayram Topçu ve Chiftchi, 2022; Avaner ve Çelik, 2021; Calo, 2017; Lauterbach, 2019; Okcu ve Akman, 2020; Papyshhev ve Yarime, 2023; Thierer, Castillo O'Sullivan, ve Russell, 2017; Ulaşan, 2020). Aynı zamanda birçok ülke tarafından yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarının geliştirilmesi önemli bir adım olarak görülmektedir. Bu nedenle Türkiye ile birlikte ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'nın yapay zekâ veri politikalarının karşılaştırmalı değerlendirilmesi, farklı ülkelerin veri yönetimi, gizlilik, güvenlik ve etik yaklaşımlarını anlamak açısından önemlidir.

Problem Durumu

Veri, yapay zekâ teknolojilerini besleyen, gelişiminde önemli rol oynayan temel bileşenler arasında yer almaktadır (Elmore ve Lee, 2021; Okcu ve Akman, 2022). Yapay zekâ modelleri, veriye dayanarak öğrenmekte ve gelişmektedir (Aldoseri vd., 2023). Ülkelerin veri toplama, depolama ve işleme politikaları, yapay zekânın başarısını doğrudan etkilemektedir. Ancak bu süreçte verinin çeşitliliği, kalitesi,

erişilebilirliği, gizliliği, güvenliği, mahremiyeti, etik kullanımı gibi konulara özen gösterilmesi gerekmektedir (Aldoseri vd., 2023; Elmore ve Lee, 2021; Veronese, Nunes Lopes ve Lemos, 2021). Bu konuların düzenlenmesi, yapay zekânın etkili şekilde benimsenmesini engelleyen veri kullanım boşluğunun önlenmesi için veri politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Mejía, 2023; Veronese vd., 2021). Yapay zekânın dinamik yapısı, stratejilerin sürekli olarak güncellenmesini ve değişmesini gerektirmektedir. Bu nedenle yapay zekâ stratejilerinin araştırılması önem arz etmektedir (Djeffal, Siewert ve Wurster, 2022; Papyshv ve Yarime, 2023). Konu hakkında ülkeleri ayrı ayrı ele alan çalışmalar bulunsa da Türkiye'yi karşılaştırmalı bir perspektifle inceleyen bir çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Akman, Bayram Topçu ve Chiftchi, 2022; Angın ve Doğmazer, 2023; Avaner ve Çelik, 2021; Djeffal vd., 2022; Filgueiras, 2022; Gezici, 2023; Papyshv ve Yarime, 2023; Saygılı, 2020). Ayrıca yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri politikalarına yönelik çalışmalar gereklidir (Djeffal vd., 2022; Okcu ve Akman, 2020; Papyshv ve Yarime, 2023). Yapay zekâ stratejilerindeki bileşenlerin anlaşılması, bu bileşenlere yönelik çalışmalar yapılması ve önlemler alınabilmesi için söz konusu bileşenlerin derinlemesine incelenmesi gerekmektedir (Fatima, Desouza ve Dawson, 2020). Bu nedenlerle gerçekleştirilen çalışmada bazı ülkelerin yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri ve büyük veri politikalarına odaklanılmıştır. Ülkelerin yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri politikalarındaki farklı yaklaşımları anlamak, politika yapıcılarının kendi ulusal bağlamlarına uygun etkili veri politikalarını geliştirmeleri ve düzenlemeleri açısından önemli, aynı zamanda gereklidir (Veronese vd., 2021). Bu bağlamda çalışmanın amacı, Türkiye'de yapay zekâ strateji belgelerinde yer alan veri ve büyük veri politikalarının incelenmesi, seçili ülkeler (ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya) örnekleri ile karşılaştırmalı bir analizinin sunulmasıdır. Araştırma kapsamında aşağıda yer alan sorulara yanıt aranmıştır:

- Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya yapay zekâ ile ilgili hangi çalışmaları gerçekleştirmişlerdir?
- Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya yapay zekâ strateji belgelerinde yer alan veri politikalarında hangi temalar vurgulanmaktadır?

KURAMSAL ÇERÇEVE

Yapay zekâyâ yönelik kamu politikalarının hazırlanması ve uygulanması, yönetim ve idari süreçler açısından önemli bir gerekliliktir (Coşkun, 2022). Kurum ve kuruluşlar tarafından yapay zekânın olası tehdit ve risklerinin önüne geçilmesi, yapay zekânın insan ve kamu yararı için sorumlu bir şekilde geliştirilmesi amacıyla düzenlemeler yapılmaktadır (Brundage ve Bryson, 2016; Etike, 2023). Bu düzenlemelerin başında yapay zekâ politikaları gelmektedir. Bu çalışmanın kuramsal çerçevesinde yapay zekânın gelişmesinde

önemli bir yer tutan veri, yapay zekâ politikaları ve yapay zekâ veri politikaları ayrı başlıklar altında açıklanmaktadır.

Veri

Günümüz dünyasının en değerli kaynaklarından biri veridir. Veri, bilgi edinmek, hizmet sunmak, yaratıcılık ve yenilikçilikle yönlendirilen ürünler oluşturmak için kullanılmaktadır (Haini, Rahim, Zainuddin ve Ibrahim, 2020). Aynı zamanda veri, yapay zekânın temel girdilerinden biridir (Agrawal vd., 2019). Yapay zekânın gelişmesinde veri büyüklüğü ve verinin nasıl işlendiği etkilidir (Serçemeli, 2018). Teknolojide yaşanan gelişmeler, hız ve depolama kapasitesinin artması, makine öğrenimi tekniklerinin ilerlemesi ve veri miktarının artması yapay zekânın daha fazla gelişmesine ve benimsenmesine neden olmuştur (Bal ve Gill, 2020; Duan vd., 2019). Günümüzde bazı kuruluşlar veri analitiği, yapay zekâ ve makine öğrenmesi yöntemlerini kullanarak karar verme aşamalarında veri odaklı bir yaklaşım benimsemişlerdir (Löfgren ve Webster, 2020). Yapay zekâda veri, öğrenme süreçlerinde (veri model eğitimi), akıl yürütme süreçlerinde (doğrulama ve test etme), kendini düzeltme / geliştirme süreçlerinde (sürekli öğrenme ve iyileştirme) kullanılmaktadır (Kurni, Mohammed ve Srinivasa, 2023). Yapay zekâ programlamasında, algoritmalar ham veriyi işleyerek ve analiz ederek değerli iç görüler elde etmek amacıyla geliştirilir. Ayrıca, yapay zekâ sistemleri, hedefe ulaşmak için en uygun yöntemi belirleyerek doğrulama ve test etme süreçlerini içerir. Son olarak, algoritmaların sürekli öğrenme ve iyileştirme yeteneği, en doğru ve tutarlı sonuçların elde edilmesine önemli ölçüde katkı sağlar (Kurni vd., 2023).

Yapay zekânın gelişiminde büyük önem taşıyan veri hem kamu hem de özel kuruluşlar için kişisel ve kurumsal gizlilik konusunda endişeler oluşturur (Chatterjee, 2020). Ucuz depolama alanı nedeniyle, üretilen verinin amaçlanandan daha uzun süre saklanabilmesi, verinin başlangıçta üretilme amacının dışında farklı amaçlar için yeniden kullanılabilmesi, kişi tarafından üretilen verinin başkaları hakkında bilgi içerebilmesi gibi nedenlerden dolayı veri gizliliğinin sağlanması zordur (Tucker, 2019). Ancak bu noktada verinin gizlilik düzenlemelerinin düzeyi, dikkat çekilmesi gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir. Çok az gizlilik koruması verinin savunmasız olmasına, çok fazla gizlilik olması ise verinin kullanılmamasına neden olabilmektedir (Agrawal vd., 2019). Ayrıca veri gizliliğine yönelik veri anonimleştirme gibi önlemler alınabilir. Veri anonimleştirme, bireylerin kimliğinin doğrudan ya da dolaylı yollarla tespit edilmesini engellemek amacıyla kişisel verilerin dönüştürülmesi, değiştirilmesi veya çıkarılması sürecidir (Raghunathan, 2013). Kişisel veriler içeren veri kümeleri, bireyleri tanımlayabilen veya tanımlanabilir hale getiren doğrudan veya dolaylı tanımlayıcılar barındırabilir. Doğrudan tanımlayıcılar bir bireyi açıkça tanımlayan ad veya kimlik numarası gibi bilgilerdir. Dolaylı tanımlayıcılar ise, tek başına veya diğer bilgilerle birlikte kullanılarak bireyi yeniden tanımlama potansiyeline sahip (örneğin coğrafi konum veya

görüş gibi) verilerdir. Yeniden tanımlama olasılığı, anonimleştirilmiş verilerin veri eşleştirme gibi tekniklerle tekrar kişisel verilere dönüştürülmesini ifade eder (Agencia Espanola Proteccion Datos, 2021). Sonuç olarak verinin hem yapay zekâ gelişimindeki merkezi rolü hem de veri gizliliği ve etik kullanımla ilgili zorluklar, veri anonimleştirmeye yönelik standartların belirlenmesi, yapay zekâ ve veri politikalarının geliştirilmesinde dikkate alınması gereken kritik unsurlardır.

Yapay Zekâ Politikaları

Yapay zekâ bir makinenin insan benzeri bir şekilde öğrenme, anlama ve problem çözme yeteneğine sahip olması şeklinde tanımlanabilir (Hunt, 2014). Üretim, hizmet sistemleri ve bilim, mühendislik, işletme ve tıp gibi çeşitli alanlarda yapay zekâ, performansı önemli ölçüde iyileştirmektedir (Pannu, 2015). Hayatın birçok alanını etkileyen yapay zekâ teknolojilerinin gelişimi ve yaygın etkileri hakkında politika tartışmaları yapılmaktadır. Hızla gelişen yapay zekâ teknolojilerinin yönetimi için çevik yaklaşımlar gerekmektedir (Bal ve Gill, 2020). Yapay zekâyâ yönelik olumlu bakış açılarının bulunmasına rağmen bazı durumlarda yapay zekâ korkularına da neden olmaktadır. Alana ilişkin korku ve endişeler yapay zekâ teknolojisine yönelik politika yaklaşımlarını da şekillendirmektedir (Bal ve Gill, 2020). Ayrıca yapay zekâda verinin önemi arttıkça ve veri toplama ile analiz yöntemleri geliştikçe, politika yapımcılar verilerin toplanması, depolanması ve kullanımını düzenlemeye daha fazla önem vermeye başlamıştır (Agrawal, Gans ve Goldfarb, 2019).

Yapay zekâ teknolojilerinin ve stratejilerinin gelişiminde devletler, güçlü müdahalelerde bulunabilir veya özel sektör ve yapay zekâ geliştiricilerine mümkün olduğunca geniş alan tanıyarak daha pasif bir duruş sergileyebilirler. Aynı zamanda devletler yapay zekâ teknolojisinin potansiyel risklerini düzenlemeye odaklanabilir veya yapay zekânın gelişimini teşvik etmeye yönelik çalışmalar yürütebilirler (Djeffal vd., 2022). Sunulan ulusal stratejiler ve belgeler, yapay zekânın insanların hayatlarını, güvenliğini ve refahını nasıl etkileyeceğini değerlendirir ve gelecekteki gelişmeler için yol haritası sunar (Saveliev ve Zhurenkov, 2021). Günümüz bilgi toplumunda yapay zekâ politikaları giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Coşkun, 2022). Geliştirilen stratejiler ve belgeler, yapay zekânın gelişme oranını, yayılma hızını etkilemekte ve bu durum ülkelerin dijital dönüşüm süreçlerinde de güçlü rol oynamaktadır.

Yapay Zekâ Veri Politikaları

Teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte çok büyük miktarda veri üretilmekte ve üretilmeye devam edileceği beklenmektedir (Kayıkcı ve Khoshgoftaar, 2024; Nudurupati, Tebboune, Garengo, Daley ve Hardman, 2024). Yapay zekâ, veriden bilgi üretme ve bu bilgileri kullanma fırsatı sunmaktadır (Coşkun, 2022). Elde edilen veriler ve bilgiler kişisel, ticari ve kamusal fayda sağlayabilir (Markovich ve Yehezkel,

2024). Ancak bu durum bazı riskleri ve zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle verilerinin nasıl toplanacağı, işleneceği, analiz edileceği ve kullanılacağı konusunda çerçeve çizecek ve sınırları belirleyecek yasal düzenlemelerin yapılması bir zorunluluktur (Kamolov ve Teteryatnikov, 2021; Narayanan, Huey ve Felten, 2016). Kamu yönetiminde de karar verme süreçlerine önemli katkılar sağlayabilecek olan yapay zekâ ve veri, uygun bir yasal çerçeveye tabi olmalıdır (Gezici, 2023). Aynı zamanda ülkeler arası işbirliklerinin artması, teşvik edilmesi, yatırımların korunması ve veri odaklı işbirliğinin desteklenmesi açısından, veri paylaşımını, erişimini ve kullanımını yöneten kurallar ve ilkeler gereklidir (Igbinenikaro ve Adewusi, 2024). Bu nedenle ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarına yer verilmektedir. Veri politikaları, kişisel verilerin korunması, gizlilik, veri paylaşımı ve veri güvenliği gibi konuları düzenleyerek hem etik hem de yasal risklerin azaltılması ve yapay zekânın güvenli, şeffaf ve sorumlu bir şekilde kullanılmasını hedeflenmektedir. Kamu sektörünün veri politikaları ülkelerin önceliklerini ve bu önceliklere ulaşma stratejilerini anlamak için değerli bir yol haritasıdır (Fatima vd., 2020). Sonuç olarak, veri politikaları, yapay zekânın etik, güvenli ve sorumlu bir biçimde kullanımını desteklemek için hem ulusal hem de uluslararası düzeyde stratejik bir önem taşımaktadır.

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırma modeli, veri seti, veri analizi hakkında bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Çalışma nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır. Yeni olguların keşfedilmesi için uygun bir yöntem olan nitel araştırma (Yin, 2015), insanların deneyimlerini anlamaya ve sosyal olguları yorumlamaya odaklanır. Bu tür araştırmalarda veriler görüşmeler, gözlemler ve doküman incelemeleri gibi yöntemlerle toplanabilir (Creswell, 1998). Çalışmada Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'nın yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri politikalarının araştırılmasında, doküman incelemesi veri toplama tekniği olarak kullanılmıştır. Doküman incelemesi, bir belgenin veya yazılı materyalin detaylı bir şekilde analiz edilmesi, değerlendirilmesi ve yorumlanması sürecidir (Creswell, 1998). Bu teknik, resmi yapay zekâ strateji belgeleri ve politika raporları gibi güvenilir kaynakları sistematik bir şekilde analiz etmeye olanak tanıdığı için tercih edilmiştir. Veriler, güvenilir ve resmi kaynaklardan temin edilerek analiz edilmiştir.

Veri Seti

Araştırmacı tarafından Nisan 2024 itibarıyla mevcut ulusal stratejik yapay zekâ planlarının bir veri kümesi oluşturulmuştur. Ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarını incelemek için küresel endekslerden olan “OECD Yapay Zekâ Politika Gözlemevi (2021)”, “Oxford Insights Kamu Yönetimi

Yapay Zekâ Hazır Olma Endeksi (2024)”, “Stanford Üniversitesi Yapay Zekâ Endeks Raporu (2024)” incelenmiştir. OECD Yapay Zekâ Politika Gözlemevi (2021) ülkelerin kamu web sitelerine doğrudan bağlantı sunan, içeriği sürekli güncellenen ve serbest erişime sahip bir forumdur. Oxford Insights Kamu Yönetimi Yapay Zekâ Hazır Olma Endeksi (2024) devlet, teknoloji, veri ve altyapı ana göstergeleriyle genel ve bölgesel ülke sıralamalarının belirlendiği, ülkelerin yayımladığı strateji belgelerinin yer aldığı endekstir. Stanford Üniversitesi Yapay Zekâ Endeks Raporu 2024 ise yapay zekâ ile ilgili verileri takip eden, Politika ve Yönetim başlığı altında politika belgelerini inceleyen bir rapordur. Bu veritabanları temel alınarak ülkelerin kamu web sitelerine başvurulmuştur. Ülkelerin veri politikalarına yönelik yaptıkları çalışmaları gözden kaçırmamak adına ulusal yapay zekâ stratejilerinin yanı sıra ülke isimleriyle birlikte “National Artificial Intelligence / Ulusal Yapay Zekâ”, “Artificial Intelligence Strategy / Yapay Zekâ Stratejisi”, “Artificial Intelligence Policy / Yapay Zekâ Politikaları”, “Data Policy / Veri Politikaları” terimleriyle tarama gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Türkiye ile birlikte ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya’nın ulusal yapay zekâ stratejileri ve veri politikalarına yönelik çalışmaları incelenmiştir. Çin, Bulgaristan ve Polonya’nın yapay zekâ stratejisinin İngilizce versiyonu çalışmada kullanılmıştır.

ABD ve Çin yapay zekâ alanında küresel güçler olarak kabul edilmektedir (Bal ve Gill, 2020; OECD.AI, 2021; Okcu ve Akman, 2020; Saveliev ve Zhurenkov, 2021; Ulaşan, 2020). Yapay zekâ teknolojisinde öncü olan şirketler bu ülkelerde faaliyet göstermekte olup (Cottier, Besiroglu ve Owen, 2023), birçok yapay zekâ stratejisi de bu bölgelerde yayımlanmıştır (Okcu ve Akman, 2020; Papyshv ve Yarime, 2023). Ayrıca Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik hedefi doğrultusunda, çalışma kapsamında Avrupa Birliği üyesi olan Bulgaristan ve Polonya incelenmiştir. Küresel Yenilik Endeks 2023’te (Global Innovation Index, 2023) Bulgaristan’ın Türkiye’nin hemen üstünde, Polonya’nın ise Türkiye’nin altında yer alması; kişi başına düşen Gayrisafi Milli Hasılası bakımından bu ülkelerin Türkiye ile yakın düzeylerde olması (Bulgaristan: 15.797, Polonya: 22.112, Türkiye: 12.985) (World Bank, 2023) tercih nedeni olmuştur. Bu bağlamda, Türkiye’nin ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarının ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya ile karşılaştırılması, Türkiye’nin öncü çalışmaları ve farklı yaklaşımları görmesine, kendine en uygun stratejiyi belirlemesine ve küresel teknolojik rekabette konumunu netleştirmesine yönelik önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Araştırma kapsamında ulusal yapay zekâ stratejileri temel alınmış aynı zamanda ülkelerin yayımladıkları diğer tamamlayıcı belgeler de değerlendirilmiştir. Tablo 1’de Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya ulusal yapay zekâ stratejilerinin yayım yılları ve belge başlıkları yer almaktadır.

Tablo 1: Seçili ülkelerin ulusal yapay zekâ strateji yayım yılları ve belge başlıkları

Yıl	Ülke	Belge Başlığı
2017	Çin	Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2017-2030 (Next Generation Artificial Intelligence Development Plan)
2020	Bulgaristan	2030'a Kadar Bulgaristan Yapay Zekâ Geliştirme Konsepti (Concept For The Development Of AI in Bulgaria Until 2030)
2021	Polonya	Polonya Yapay Zekâ Gelişimi İçin 2020 Politikası (Policy for Artificial Intelligence Development in Poland from 2020)
2020-2023	ABD	Amerikan AI Girişimi (American AI Initiative- 2020) Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2023 (Enterprise Artificial Intelligence Strategy)
2021	Türkiye	Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi (2021-2025)

Tablo 1 incelendiğinde yapay zekânın yaygınlaşması ile birlikte ülkelerin art arda yapay zekâ stratejileri geliştirdiği görülmektedir. Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliği ve ilgili paydaşların (T.C. Cumhurbaşkanlığı ve bağlı kuruluşlar, bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar, özel sektör, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler) katılımıyla “Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025” hazırlanmıştır. Hazırlanan stratejide ulusal politika ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak altı temel stratejik öncelik belirlenmiştir. Bu altı temel yapay zekâ uzmanlarını yetiştirmek ve alanda istihdamı artırmak, araştırma, girişimcilik ve yenilikçiliği desteklemek, kaliteli veriye ve teknik altyapıya erişim imkânlarını genişletmek, sosyo-ekonomik uyumu hızlandıracak düzenlemeleri yapmak, uluslararası iş birliklerini güçlendirmek, yapısal ve işgücü dönüşümünü hızlandırmak şeklindedir. ABD 2023 yılında yapay zekânın güvenli ve sorumlu şekilde geliştirilmesini ve kullanılmasını sağlamak amacıyla “Ulusal Yapay Zekâ Strateji Belgesi” duyurmuştur. Çin 2020, 2025 ve 2030 yılına kadar yapay zekâ hedeflerine yönelik 2017 yılında “Yeni Nesil Yapay Zekâ Gelişim Planı” yayımlamıştır. Bulgaristan ise 2020 yılında “2030’a Kadar Bulgaristan Yapay Zekâ Geliştirme Konsepti” başlığı ile yapay zekâ strateji belgesi kabul etmiştir Polonya 2018 yılında Dijital İşler Bakanlığı yönetiminde yapay zekâ politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirildi, 2021 yılında ise Bakanlar Kurulu’nda “Polonya Yapay Zekânın 2020'den İtibaren Geliştirilmesine Yönelik Politika” onaylamıştır. Bulgaristan ve Polonya yapay zekâ stratejilerinde Avrupa Birliği belgelerine uyumlu çalışmalar yapmışlardır. Bu belgelerin yanı sıra değerlendirmeler yapılırken devletler tarafından yayımlanan yapay zekâya yönelik diğer resmi belgelere ve çalışmalara da yer verilmiştir.

Veri Analizi

Araştırma kapsamında toplanan ulusal yapay zekâ stratejileri, içerik analizi tekniğiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi tekniği, metin, ses ve görsel materyaller de dâhil olmak üzere çeşitli içerik biçimlerini sistematik olarak analiz ederek belirli temalar, kavramlar ya da kalıplar ortaya çıkarılmasını sağlayan bir araştırma yöntemidir (Drisko ve Maschi, 2016; Krippendorff, 1989). Kodlama sürecinde, devletlerin işlevleri ve çalışmaları ile ilgili tüm metinler tümevarımsal ve yinelemeli olarak kodlanmıştır. Tümevarımsal ve yinelemeli kodlama, verilerden genel anlamlar çıkarılmasını sağlarken, araştırmacının keşifsel bir yaklaşım benimseyerek daha derin ve doğru kodlar oluşturmaya olanak tanımaktadır (La Pelle, 2004; Wicks, 2017). Belgelerin kodlanmasının ardından, kodlar daha geniş kategoriler oluşturmak için bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur. Kodlama tutarlılığının sağlanması, elde edilen bulguların uyumu için temaların oluşturulmasında araştırmacı dışında alanda uzman iki akademisyenin görüşüne başvurulmuştur. Bu süreç, analiz edilen verilerin daha anlamlı bir yapıya kavuşmasına katkı sağlamıştır. Kodlamaların uyumunu belirlemek için Miles ve Huberman (1994) formülünden $[\text{görüş birliği sağlanan konu sayısı} / (\text{görüş birliği sağlanan konu sayısı} + \text{görüş birliği sağlanmayan konu sayısı})]$ yola çıkarak görüş birliği hesaplanmıştır. Görüş birliği oranı %90 olarak belirlenmiştir. Yüksek bir görüş birliği oranına ulaşılması, kodlamaların güvenilirliğini desteklemektedir. Görüş ayrılığı yaşanan kodlar ve temalar, araştırmacı ve uzmanlar arasında tartışılarak ortak bir karara varılmış, böylece analiz sürecinin sağlamlığı artırılmıştır. Araştırmacı ve uzmanlar fikir ayrılığı yaşadıkları temaları tartışarak fikir birliğine varmışlardır. Fikir birliğine varılarak temalar belirlenmiş ve nihai halini almıştır.

BULGULAR

Bu başlık altında Türkiye ile ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'da, yapay zekâ stratejileri kapsamında geliştirilen veri politikaları ve çalışmalarına dair karşılaştırmalar tablolar halinde sunulmuştur.

Seçili Ülkelerin Yapay Zekâya Yönelik Gerçekleştirdikleri Çalışmalar

Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya yapay zekâ alanında küresel rekabeti şekillendiren stratejik adımlar atarak, her biri kendi ekonomik, sosyal ve politik hedeflerine uygun şekilde yapay zekâ teknolojilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik kapsamlı çalışmalar gerçekleştirmektedir. Tablo 2'de ülkelerin yapay zekâ alanında gerçekleştirdiği çalışmaların karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 2: Seçili ülkelerin yapay zekâya yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalar

Kategoriler	Türkiye	ABD	Çin	Bulgaristan	Polonya
Yapay Zekâ Ofisi	✓	✓			
Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi	✓	✓	✓	✓	✓
Ulusal Yapay Zekâ Stratejisinde Veri Politikası Başlığı	✓		✓		
Veri Stratejisi/Yasası		✓		✓	
Yapay Zekâ Risk Belgesi		✓			
Açık Veri Paylaşımı	✓	✓	✓	✓	✓
Büyük Veri ve Yapay Zekâ Uygulamaları Dairesi Başkanlığı	✓				✓

Tablo 2 incelendiğinde tüm ülkelerin Ulusal Yapay Zekâ Stratejisine sahip olduğu görülmektedir. Türkiye'nin yapay zekâ stratejilerine olan yolculuğu 1990'lı yıllara dayanmaktadır. Türkiye'de Dijital Dönüşüm Ofisi'nin koordinasyonunda nesnelere İnterneti, blok zincir, açık veri gibi konularda politikalar üretilmeye, çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Okcu ve Akman, 2022). Dijital Dönüşüm Ofisi'nin Resmî Gazete'de yayımlanan görevleri arasında veri kullanımına yönelik, "Kamuda büyük veri ve gelişmiş analiz çözümlerinin etkin kullanımına yönelik stratejiler geliştirmek, uygulamalara öncülük etmek ve koordinasyonu sağlamak" yer almaktadır (Resmî Gazete, 2018). Bulgaristan ve Polonya, Avrupa Birliği üyesi olması nedeniyle Avrupa Birliği Yapay Zekâ Ofisi (The AI Office) tarafından sunulan teknik rehberlikten faydalanmaktadır. Avrupa Birliği Yapay Zekâ Ofisi, Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasasının uygulanmasını sağlamak, yapay zekâ politikalarının ve girişimlerinin uygulanmasını izlemek, yapay zekâ araştırma ve yeniliklerini teşvik etmek ve yapay zekâ ile ilgili etik ve düzenleyici çerçevelerin geliştirilmesine katkıda bulunmak gibi görevleri üstlenmektedir. ABD'de özel veri yasası bulunurken, Türkiye ve Çin Ulusal Yapay Zekâ Stratejilerinde veri politikasına kapsamlı şekilde yer vermiştir. Tüm ülkeler açık veri paylaşımını desteklemektedir. Türkiye'de ayrıca Büyük Veri ve Yapay Zekâ Uygulamaları Dairesi Başkanlığı bulunmaktadır. Bu başkanlık, kamuda büyük veri ve yapay zekâ uygulamalarını etkinleştirmek, veri analitiği, güvenliği, mahremiyeti ve açık veri stratejileri doğrultusunda projeler geliştirmek, kurumlar arası işbirliğini artırmak ve Türkiye'yi bölgesel bir veri merkezi olarak konumlandırmak için stratejiler geliştirme ve koordinasyon sağlama görevleri yerine getirilmektedir. Polonya ise Dijital İşler Başkanlığı'na bağlı olarak, veritabanlarının düzenini ve işlevselliğini sağlamakla görevli bir veri yönetimi departmanı bulunmaktadır.

Seçili Ülkelerin Yapay Zekâ Stratejilerinde Veri Politikaları

Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarına yer vermiştir. İçerik analizi sonucunda veri yönetimi, veri güvenliği ve mahremiyet ile büyük veriye erişim ana temaları belirlenmiştir. Yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri politikalarına yönelik temalar Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Seçili ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarının temaları

Ülkeler	Veri Yönetimi			Veri Güvenliği ve Mahremiyet			Büyük Veriye Erişim		
	Veri yönetim mekanizması	Sürdürülebilir veri	Kaliteli/kapsayıcı veri	Veri İhlali Önlemi	Güvenlik/Mahremiyet	Etik ilkeler	Açık veri paylaşımı	Kurumlar arası veri paylaşımı	Küresel veri paylaşımı
Türkiye	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ABD			✓	✓	✓	✓		✓	
Çin	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bulgaristan	✓		✓				✓	✓	✓
Polonya	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓

Ülkelerin yapay zekâya yönelik gerçekleştirecekleri adımların yer aldığı ulusal yapay zekâ stratejileri, stratejik hedefler ve öncelikler doğrultusunda şekillenmektedir. Seçili ülkelerin ulusal yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri politikaları incelendiğinde veri yönetimi, veri güvenliği ve mahremiyet ile büyük veriye erişim ana temaları belirlenmiştir. Ana temaların altında veri yönetim mekanizması, sürdürülebilir veri, kaliteli / kapsayıcı veri, veri ihlali önlemi, güvenlik/ mahremiyet, etik ilkeler, açık veri paylaşımı, kurumlar arası veri paylaşımı, küresel veri paylaşımı alt temaları bulunmaktadır. Polonya ve Bulgaristan Avrupa Birliği normlarına uyum sağlama hedefi doğrultusunda çalışmalar yürütmekte ve genellikle Avrupa Birliği'nin geliştirdiği strateji belgelerini temel almaktadır. ABD'nin yapay zekâ stratejilerinde "sürdürülebilir veri" başlığı altında bir odak bulunmamakla birlikte, sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında verilerin uzun vadede kullanılmasını teşvik ettiği görülmektedir (Federal Sustainability Plan, 2021). Polonya ve Bulgaristan'ın ulusal yapay zekâ strateji belgelerinde "sürdürülebilir veri" başlığı veya bu kavrama doğrudan odaklanan bir çalışma yer almazken verilerin uzun vadeli saklanması ve erişilmesine yönelik çalışmalar yapmayı hedeflemektedirler. Araştırma kapsamında elde edilen ana temalar ve alt temalar başlıklar halinde detaylı şekilde açıklanmıştır.

Veri Yönetimi Teması

Ülkeler, ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri yönetimi konusunda farklı öncelikler ve yaklaşımlar benimsemiştir. ABD, serbest piyasa ve özel sektör odaklı bir yaklaşım izlerken, Çin daha çok devlet

merkezli bir veri yönetimi politikası geliştirmiştir. Türkiye kamu ve özel sektör arasında veri entegrasyonunu esas alan bir politika benimsemiştir. Bulgaristan ve Polonya ise Avrupa Birliği veri koruma standartlarına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca Bulgaristan kamu öncelikli bir yaklaşımı, Polonya ise özel sektör odaklı bir yaklaşımı benimsemektedir. Bu tema altında veri yönetim mekanizması, sürdürülebilir veri, kaliteli / kapsayıcı veri alt temaları yer almaktadır.

Veri Yönetişim Mekanizması Teması

Veri yönetim mekanizması, bir kuruluşun veya ülkenin veri yönetimi ve stratejilerini koordine eden, düzenleyen ve denetleyen bir merkezdir. Bu mekanizma, veri toplama, işleme, paylaşma, güvenlik ve gizlilik gibi konularda standartlar ve politikalar oluşturur (Mahanti, 2021). Ulusal yapay zekâ stratejileri incelendiğinde, devletlerin veri yönetiminde benzer ve farklı bakış açılarına sahip olduğu görülmektedir. Türkiye, Çin, Bulgaristan ve Polonya ulusal yapay zekâ stratejilerinde bu konuyu vurgulamışlardır. ABD ise ulusal yapay zekâ stratejisinde veri yönetişimine vurgu yapmamasına rağmen Federal Veri Stratejisi'nde bu duruma yönelik açıklamalar yer almaktadır. Türkiye'de veri yönetim çalışmaları genellikle Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK) tarafından yürütülmektedir. Ayrıca Türkiye'nin Ulusal Yapay Zekâ Stratejisinde veri standartlarının belirlenmesi ve veri kullanımında şeffaflığın sağlanması öncelikli hedefler arasında yer almaktadır. Verilerin güvenli şekilde paylaşımına yönelik veri yönetim mekanizmasının kurulması da hedeflenmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2021). ABD, veri yönetişimi konusunda özel sektör odaklı bir yaklaşım benimsemekle birlikte, Federal Veri Stratejisi aracılığıyla kamu sektörü için kapsamlı bir rehber sunmaktadır. Bu stratejinin misyonu, federal verilerin kamu yararı, hizmet ve kurum misyonları doğrultusunda tam kapasiteyle kullanılmasını sağlamaktır. Federal Veri Stratejisi, hükümete yönelik bir vizyon sunarken kurumlara da bu verileri nasıl yönetip kullanacaklarına dair rehberlik etmektedir. 2018 yılında hazırlanmaya başlanan bu strateji, 2020 Eylem Planı ile hayata geçirilmiştir ve verilerden değer elde ederken verilerin güvenliğini, gizliliğini ve mahremiyetini korumayı hedeflemektedir (Federal Data Strategy, 2020). Çin'in veri yönetişimi yaklaşımı, merkezi bir kontrol mekanizmasına dayanmaktadır. Çin hükümeti, veri yönetimini sıkı düzenlemelerle kontrol ederken, veri güvenliği ve gizliliğine büyük önem vermektedir. Veri yönetim merkezleri, veri toplama, işleme ve paylaşımı üzerinde güçlü bir kontrol sağlamaktadır (Department of International Cooperation Ministry of Science and Technology P.R.China, 2017). Ayrıca Çin 14. Beş Yıllık Ulusal Bilgilendirme Planı'nda veri güvenliğinin, gizliliğinin ve etik kullanımının sağlanması için veri yönetim çerçevelerinin güncellenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (DigiChina, 2021).

Bulgaristan ve Polonya yapay zekâ yönetiminde Avrupa Birliği'nin çalışmalarından yola çıkmışlardır. Avrupa Birliği 2024 yılında dünyanın ilk Yapay Zekâ Yasası'nı kabul etmiştir. Bu yasa, veri

yönetimi ile ilgili veri kullanımı ve şeffaflık, veri kalitesi ve doğruluk, veri güvenliği ve gizliliği, risk yönetimi gibi konuları ele almaktadır (European Parliament, 2024). Ayrıca, Yapay Zekâ Yasası'nın uygulanmasını takip etmek, olası ihlalleri araştırmak ve bu konuda rehberlik sağlamak amacıyla Avrupa Yapay Zekâ Ofisi (European AI Office) kurulmuştur. Bu ofis, güvenilir yapay zekânın geliştirilmesi ve uluslararası iş birliğinin teşvik edilmesi amacıyla yapay zekâ yönetim sisteminin temelini oluşturmayı hedeflemektedir (European AI Office, 2024). Bulgaristan, veri yönetiminde temel hedefleri, yüksek kaliteli ve erişilebilir veri toplama ve yayma süreçlerini geliştirmek, dijital dönüşümü hızlandırmak ve veri güvenliğini sağlamaktır (Concept for the Development of AI in Bulgaria Until 2030, 2020). Veri altyapısını güçlendirmek, veri erişimini kolaylaştırmak ve farklı veri kaynaklarını birleştirmek Bulgaristan'ın öncelikleri arasındadır. Polonya ise veri yönetiminde güvenli, etik ve verimli bir veri ekonomisi oluşturmayı amaçlamaktadır. Strateji kapsamında, kamu sektörü ile iş birliği içinde sanal veri depoları ve güvenilir veri alanları kurmayı planlayan Polonya, kamu verilerini vatandaşlar ve işletmeler için daha erişilebilir hale getirmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, devlet bulutu (Government Cloud) ve dijital sandbox uygulamaları ile veri paylaşımını kolaylaştırarak, veri odaklı bir ekonomi için gerekli altyapıyı oluşturmayı planlamaktadır (Policy for Artificial Intelligence Development in Poland from 2020, 2021).

Kaliteli / Kapsayıcı Veri Teması

Kamuya açık hale getirilen veri setlerinin yararlı olabilmesi için iyi kalitede olması ve hedef kitleyi temsil etmesi gerekir (Elmore ve Lee, 2021). Veri setlerinin kaliteli olması kullanılabilirliğini sağlamada da önemlidir (Blasimme, Fadda, Schneider ve Vayena, 2018). Hedef kitleyi temsil etmeyen ve iyi kalitede olmayan veri setlerinin kullanımı, modellerin yanlış eğitilmesine ve test edilmesine neden olabilir. Aynı zamanda modelin karar verme süreçlerini de etkileyebilir (Blasimme vd., 2018; Elmore ve Lee, 2021; Hu vd., 2021). Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisinde Yapay Zekâ Değerleri başlığı altında çeşitliliğin ve kapsayıcılığın sağlanması amacıyla “*Yapay zekâ teknolojilerinin üretilmesinin, geliştirilmesinin ve uygulanmasının herhangi bir şekilde ayrımcılığa yol açmaması; veri kümelerinin bu yönde denetlenebilmesi gerekli*” ifadesi yer almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2021). ABD, yapay zekâ strateji belgesinde, yapay zekânın ayrımcılığa ve önyargıya neden olmamasına, içeriklerin doğrulanması ve kökeninin izlenmesine yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmektedir (The White House, 2023). Çin yapay zekâ stratejisinde yapay zekâ algoritmalarının doğruluğu ve etkinliği için veri kalitesinin artırılması ile veri toplama süreçlerinde toplumsal kesimin kapsanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bulgaristan, yapay zekâ eğitiminde kullanılan verilere bağlı olarak cinsiyet, etnik köken veya diğer ilkelere dayalı ayrımcılığa yol açabilecek durumlar için yasal önlemler almaktadır. Bu doğrultuda Avrupa Birliği'nin benimsediği yapay zekâ teknolojisi geliştirilmesi ve uygulanmasına ilişkin ilkeleri kabul

etmekte ve uygulamaktadır. Polonya'nın yapay zekâ stratejisi kapsamında kapsayıcı veri politikalarına ilişkin doğrudan bir başlık bulunmamasıyla birlikte yapay zekâ geliştirme süreçlerinde şeffaflık, güvenlik, hesap verebilirlik gibi etik ilkelere bağlı kalınarak ayrımcı sonuçların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Seçili ülkeler bağlamında yapay zekâ stratejilerinde kaliteli veri, yapay zekâ sistemlerinin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırmak için ortak bir hedeftir. ABD toplumsal eşitliği sağlamak amacıyla kapsayıcı veri vurgulanırken, Çin veri yönetimi daha çok devlet kontrolü altında şekillenmektedir. Türkiye ve Polonya kapsayıcılığı kamu hizmetlerinde adalet ve eşitlik için önemli bir unsur olarak benimsemiştir.

Veri Güvenliği ve Mahremiyet Teması

Yapay zekânın benimsenmesi için veri güvenlik ve mahremiyet önlemlerinin alınması gereklidir (Bertino ve Ferrari, 2017; Oseni vd., 2021). Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'nın yapay zekâ stratejileri incelendiğinde tüm ülkelerin veri güvenliği ve mahremiyetine önem verdiği görülmektedir. Türkiye, KVKK ile veri güvenliğini sağlarken, ABD yeni güvenlik standartları getirerek yapay zekâ geliştiricilerinin hesap verebilirliğini artırmayı hedeflemektedir. Çin, hızla artan veri toplama kapasitesiyle uluslararası gizlilik endişelerine neden olurken, Polonya ve Bulgaristan ise Avrupa Birliği düzenlemeleri çerçevesinde yapay zekâ güvenliği konusunda daha sınırlı adımlar atmaktadır. Ayrıca Polonya ve Bulgaristan Avrupa Birliği'nin çalışmalarını kendi ulusal yasalarına entegre etmektedir. Temanın içerikleri ayrı başlıklar halinde incelenmektedir.

Veri İhlali Önlemi Teması

Veri ihlali, gizli bilgilerin yetkisiz kişilere kasıtlı veya kasıtsız ifşa edilmesi durumudur (Cheng, Liu ve Yao, 2017). Yapay zekâ bağlamında veri ihlalleri, algoritmaların hatalı sonuçlar üretmesine, kişisel verilerin kötüye kullanılmasına ve ciddi güvenlik, etik ve yasal sorunlara yol açabilir. Veri ihlali, yapay zekânın neden olduğu sorunların ya temelinde yatan ya da pek çoğuyla kesişen bir sorundur (Etike, 2023). Hızla gelişen yapay zekâ teknolojileri ortamında, veri ihlallerine karşı güvenlik, etik ve yasal çerçeveler oluşturmak önemlidir. Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya veri ihlallerini önlemeye yönelik çalışmalar gerçekleştirmekte ve bu çalışmalar güvenlik kapsamında değerlendirilmektedir. Türkiye, 2016 yılında yürürlüğe giren KVKK'yla veri ihlallerinin önüne geçmeyi ve güvenlik önlemleri almayı planlamaktadır. Bu Kanun, veri sorumlularına kayıt ve aydınlatma yükümlülüğü, anonimleştirme, açık rıza alma ve veri işleme faaliyetlerini raporlama zorunluluğu getirmektedir. Ayrıca veri ihlalini önlemeye yönelik KVKK'da veri anonimleştirmeye yönelik yönetmelik bulunmaktadır. Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'yle benzer şekilde kişisel veri toplama, işleme ve saklama süreçlerinde güvenlik standartlarını zorunlu kılar. Ayrıca, kamu kurumları ve özel sektör arasında veri güvenliği protokollerinin

uygulanması teşvik edilir. 2019 yılında, KVKK uygulamalarına yönelik “Örneklerle KVKK” belgesi yayımlanmıştır. ABD’de hükümet tarafından yasal düzenlemeler yapmakta aynı zamanda eyalet bazında tüketici veri gizliliği koruma düzenlemeleri bulunmaktadır. Eyalet bazındaki en somut düzenleme Kaliforniya Tüketici Gizliliği Kanunu (California Consumer Privacy Act) kullanıcılara, kişisel verilerinin hangi amaçla kullanıldığını bilme, verilerinin silinmesini talep etme ve kişisel bilgilerin satılmasını engelleme haklarını vermektedir. Fakat bu düzenlemeler henüz standart değildir ve ABD’de kişisel verilerle ilgili halkın haklarını kapsayan kapsamlı bir yasal veya düzenleyici çerçeveye ihtiyaç duyulmaktadır (Etiğe, 2023). Çin, Kişisel Bilgilerin Korunması Kanunu’yla kapsamlı veri koruma çerçevesi sunmaktadır. Bu yasada şirketlerin veri toplama süreçlerinde açık rıza almasını zorunlu kılmakta ve verilerin yurtdışına aktarımını sınırlamaktadır (China Briefing, 2021). Ayrıca şirketlere verilerin ülke içinde depolanması zorunluluğu getirilmiştir. Bu çalışmaların yanı sıra Çin Kişisel Bilgilerin Korunması Kanunu ve Siber Güvenlik Yasası kapsamında veri anonimleştirme çalışmaları yürütmektedir. Bulgaristan ve Polonya ise Avrupa Birliği’nin Genel Veri Koruma Tüzüğü yoluyla düzenlemeler yapmışlardır. Polonya’nın Kişisel Veri Koruma Kurumu (Poland’s Personal Data Protection Office) kamu ve özel sektör yapay zekâ uygulamalarında veri güvenliği yönetimine odaklanmaktadır. Kurum kararlarıyla bireyin verilerine erişim, düzeltme, silme, işlemeyi sınırlama, taşınabilirlik, itiraz etme ve profillemeye gibi otomatik karar alma süreçleri hakkında bilgilendirilme hakkını; ayrıca bilgilendirilmiş ve özgür iradeyle verilmiş onayı geri çekme hakkını tanımaktadır. Aynı zamanda kurum Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğüne uyumun takibini yapmaktadır. Bulgaristan, Bulgar Kişisel Veri Koruma Komisyonu’yla (Commission for Personal Data Protection) kişisel verilerin korunmasına yönelik tedbirler almıştır. Bu komisyon, bireylerin mahremiyetini korumak için verilerin hukuka aykırı işlenmesini önlemeyi, hesap verebilirliği sağlamayı ve denetim mekanizmalarını güçlendirmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, Polonya ve Bulgaristan Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Yönetmeliği’nde yer alan veri anonimleştirme çalışmaları da yürütmektedir. Yaşanacak veri ihlalleri hem algoritmaların doğruluğunu hem de kullanıcı güvenini doğrudan etkileyerek yapay zekâ uygulamalarının benimsenmesini ve güvenilirliğini ciddi şekilde riske atmaktadır (Ali vd., 2024; Etiğe, 2023; İbrahim vd., 2020).

Güvenlik / Mahremiyet Teması

Yapay zekâ, büyük miktarda veriyle çalıştığı için çeşitli güvenlik tehditlerine maruz kalmaktadır. Veri güvenliğinin sağlanmaması, başta veri mahremiyeti riskleri, model manipülasyonu ve sistem güvenliği gibi önemli açıklara neden olabilir (Hu vd., 2021). Yapay zekâ sistemleri, büyük miktarda kişisel ve hassas veri işlediği için, bu verilerin izinsiz erişim ve kötüye kullanım riski vardır. Bu durum, kullanıcıların mahremiyetini tehdit edebilir ve kişisel bilgilerin korunmasını zorlaştırabilir (Manheim ve Kaplan, 2019).

Özellikle bireylerin izni olmadan verilerin kullanılması, yasal ve etik sorunlar oluşturabilir. Yapay zekâ sistemlerinin, kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemelere ve güvenlik önlemlerine uygun bir şekilde çalışması, bu risklerin azaltılması için kritik öneme sahiptir. Benzer şekilde, veri setlerinin güvenliğinin sağlanamaması, verilerin manipülasyonuna yol açabilir. Veri manipülasyonu, yapay zekâ modellerinin eğitildiği verilerin değiştirilmesi ya da manipüle edilmesiyle, modellerin yanlış sonuçlar üretmesine neden olabilir. Bu durum, yapay zekâ sistemlerinin karar verme süreçlerini etkileyebilir ve hatalı sonuçların ortaya çıkmasına yol açabilir (Hu vd., 2021). Model manipülasyonu, sistem performansıyla birlikte, bu teknolojilerin güvenilirliğini de etkileyebilir. Birçok ülkenin ulusal yapay zekâ stratejilerinde, veri manipülasyonunu önlemeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Kaliteli ve kapsayıcı veri başlığı altında, yapay zekâ sistemlerinde kullanılan verilerin manipülasyona karşı korunmasına yönelik düzenlemeler detaylı olarak sunulmaktadır. Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'nın yapay zekâ stratejilerinde güvenlik ve mahremiyete yönelik çalışmalar yaptığı, bu konulara öncelik verdiği görülmüştür.

Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi'nde, Büyük Veri ve Yapay Zekâ Uygulamaları Dairesi Başkanlığı'nın görev tanımlarında, veri güvenliği ve mahremiyetine vurgu yapılmaktadır (Büyük Veri ve Yapay Zekâ Uygulamaları Dairesi Başkanlığı, 2018; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2021). Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi'nde, yapay zekâ uygulamalarında güvenlik açıklarının önlenmesi için veri güvenliği standartlarının geliştirilmesine yönelik çalışmaları teşvik etmektedir. Ayrıca yapay zekâ uygulamaları, KVKK çerçevesinde verilerin işlenmesi ve paylaşımı konusunda düzenlemelere tabidir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2021). Örneğin, sağlık verilerinin anonimleştirilmesi ve depolanmasında KVKK'nın uyumluluğuna yönelik denetimler yapılmaktadır. ABD ulusal yapay zekâ stratejisinde mahremiyet ve medeni haklar ön plana çıkarılmaktadır (The White House, 2023). Beyaz Saray Bilim ve Teknoloji Politikası Ofisi tarafından 2022 yılında yayımlanan Yapay Zekâ Hakları Bildirgesi'nde, veri mahremiyeti başlığı altında kötü amaçlı veri kullanımının önlenmesi ve kişisel verilerin nasıl kullanılacağına ilişkin yetki sahibi olunması gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Bu belgede, tasarımcıların, geliştiricilerin ve dağıtıcıların kullanıcılardan izin alması; kullanıcıların verilerin toplanması, kullanılması, erişilmesi, aktarılması ve silinmesiyle ilgili kararlarına saygı gösterilmesi gerektiği ifade edilmektedir (The White House, 2022). Ayrıca, Ulusal Standartlar ve Teknoloji Enstitüsü (NIST) tarafından güvenilir ve etik yapay zekâ sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasını teşvik etmek amacıyla bir kılavuz hazırlanmıştır (AI Risk Management Framework, 2020). Kılavuzda yapay zekâ sistemlerinin hangi riskleri taşıdığını belirlemek ve bu riskleri sürekli izlemek esastır. Bunun yanında, yapay zekâ sistemlerinin kullanıcılar ve paydaşlar tarafından anlaşılabilir olması, algoritmaların nasıl çalıştığına dair açıklamalar sunulması, ayrımcılık yapılmaması gereklidir. Örneğin, bankacılık sektöründe kullanılan yapay zekâ algoritmalarının açıklanabilir olması gerekliliği üzerinde durulur. Benzer şekilde Kaliforniya

Tüketici Gizlilik Kanunu'yla tüketiciye, verilerinin toplanması, satılması, erişilmesi ve silinmesi sürecini yönetmeye imkân tanır. Çin yapay zekâ stratejileri kapsamında güvenlik ve mahremiyet konularında sıkı düzenlemeler yapmaktadır. Yeni Nesil Yapay zekâ Geliştirme Planı, yapay zekâ uygulamalarının güvenliğini sağlamak için siber güvenlik ve veri koruma konularına odaklanmıştır. Planda etik ve düzenleyici çerçevede gizlilik ve fikri mülkiyetin korunması, bilgilerin güvenli kullanımı, izlenebilir ve hesap verilebilir bir sistemin kurulması, yapay zekâ tüzel kişiliğini ve ilgili hak, yükümlülük ve sorumlulukların belirlenmesi gerektiği de belirtilmektedir (Department of International Cooperation Ministry of Science and Technology P.R.China, 2017). Bu çalışmalar doğrultusunda verilerin yurtdışına aktarımı gibi hassas konularda sıkı kısıtlamalar getirilmiş, bazı sosyal medya platformları veri saklama süreçleri açısından sıkı bir şekilde denetlenmiştir. Benzer şekilde yapay zekâ araştırma merkezleri, ulusal güvenlik stratejisi kapsamında siber güvenlik testlerine tabi tutulmaktadır. Bulgaristan yapay zekâyâ güven oluşturma ve Avrupa Birliği içinde yerleşik yasal ve etik ilkelere uygun olarak güvenilir yapay zekâ teknolojilerinin geliştirilmesi ve uygulanması için düzenleyici bir çerçeve kabul etmektedir. Bu çerçevede yapay zekâ geliştiricileri ve kullanıcıları arasında güven oluşturmayı, insan hakları ve tüketici haklarını korumayı hedeflemektedir (Concept for The Development of AI in Bulgaria Until 2030, 2020). Örneğin, Bulgaristan'da eğitim sektöründe kullanılan yapay zekâ yazılımlarının öğrenci verilerini anonimleştirilmesi zorunludur. Benzer şekilde sağlık sektöründe, hastane kayıtlarının işlenmesinde veri anonimleştirme ve sınırlı erişim politikaları uygulanmaktadır. Polonya ise verilerin kullanımında kişisel verilerin korunması ilkesini öncelikli gözetmektedir. Veri sahibinin açık rızası, gizlilik, mahremiyet ve kişisel verilerin korunması dikkate alınarak tıbbi verilerin kullanılması gerektiği belirtilmektedir. Örneğin Polonya da sağlık verilerinin dijital platformlarda depolanması sürecinde şifreleme teknolojileri kullanımı zorunludur. Ayrıca Polonya kamu kurumlarında, gizlilik düzenlemelerine uygun şekilde hassas bilgilerin paylaşımını sağlayacak yapay zekâ destekli elektronik belge yönetim sistemleri kurmayı planlanmaktadır. Yapay zekâ destekli elektronik belge yönetimiyle hassas bilgilerin korunması için gelişmiş protokoller, şifreleme teknolojileri, yetkilendirme ve izleme çalışmaları yapılmaktadır.

Seçili ülkelerin dışında güvenlik ve mahremiyet konusunda en detaylı çalışmalar Avrupa Birliği tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapay Zekâ Yasası'yla kişisel verilerin korunmasına (European Parliament, 2024), Genel Veri Koruma Yönetmeliği'yle veri mahremiyeti ve güvenliğine vurgu yapılmaktadır (European Parliament, 2024). Bu çalışmalar doğrultusunda, yüz tanıma teknolojisinin kamu alanlarında kullanımına yönelik ciddi sınırlamalar yapılması beklenmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği güvenli ve etik yapay zekâ geliştirme süreçlerine yönelik rehberler yayımlayarak yapay zekâ sistemlerinin şeffaf, adil ve güvenilir olmasını sağlamaya çalışmaktadır (Data Act, 2023; Europe's Digital Decade, 2022). Her ülke stratejik öncelikleri doğrultusunda veri güvenliği ve mahremiyeti konusunda yaklaşımlar benimsemiştir.

Türkiye ve Çin daha merkezi bir denetim yaparken, ABD, Bulgaristan ve Polonya bireylerin mahremiyetine ve veri güvenliğine odaklanarak daha kullanıcı merkezli yaklaşımlar benimsemektedir.

Etik İlkeler Teması

Yapay zekâ stratejileri veri politikaları incelendiğinde etik ilkelerin tüm ülkeler tarafından vurgulandığı görülmektedir (Tablo 3). Etik ilkeler, yapay zekâ teknolojisinin yönetimi ve düzenlenmesine yönelik, bağlayıcı olmayan ancak değer temelli ilkeler olarak ifade edilmektedir (Papyshev ve Yarime, 2023). Ulusal yapay zekâ stratejilerinde Türkiye, hesap verebilirlik ve güvenilirlik temel etik prensiplerini benimsemiştir. ABD, şeffaflık, sorumluluk, adalet, güvenlik ve gizlilik gibi etik ilkelere yer vermiştir. Aynı zamanda ABD’de ortaya çıkan sorunlara ilişkin eyalet ve yerel yönetimler bağlamında mahkeme kararları ve yasalarla düzenlemeler yapılmaktadır (Etike, 2023). Çin’in yapay zekâ stratejisi, ulusal güvenlik, sosyal istikrar ve etik ilkelere dayanır. Bulgaristan Avrupa Birliği’nin “güvenilir yapay zekâ” vizyonuna paralel olarak, teknolojik gelişmelerin yasal ve etik bir çerçeve ile desteklenmesini hedeflemektedir. Bulgaristan’ın yapay zekâ stratejisi de AB’nin etik ilkelerine dayanarak, güvenilir bir yapay zekâ ekosistemi inşa etmeyi hedeflemektedir. Bulgaristan, güvenlik, şeffaflık, veri gizliliği ve ayrımcılık yapmama gibi temel etik değerleri desteklemekte; insan haklarına ve sosyal değerlere saygılı bir yapay zekâ sisteminin geliştirilmesini teşvik etmektedir. Özellikle, algoritmik süreçlerin şeffaf olmasına ve yapay zekâ sistemlerinin kararlarının izlenebilirliğine vurgu yapılmakta, böylece toplumun güveninin artırılması amaçlanmaktadır. Polonya, yapay zekânın geliştirilmesinde etik ilkelere uyumu ön planda tutmaktadır. Strateji, Avrupa Birliği’nin Güvenilir Yapay Zekâ Yönergeleri doğrultusunda hazırlanmış olup insan onurunun korunması, adil rekabet koşullarının sağlanması, hesap verebilirlik ve veri gizliliği gibi ilkeleri vurgular. Yapay zekâ sistemlerinin insan özerkliğini zedelememesi ve kullanıcı güvenliğine zarar vermemesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, Polonya, yapay zekânın geliştirilmesi ve uygulanmasında toplumun refahı ile çevresel sorumluluğa duyarlı olunması gerektiğini savunmaktadır. Ülkelerin yapay zekâ veri politikaları incelendiğinde şeffaflık, adalet, hesap verebilirlik, güvenlik ve insan haklarına saygının tüm stratejilerin ortak noktası olduğu görülmüştür.

Büyük Veriye Erişim Teması

Yapay zekânın gelişiminde verinin önemli rol oynaması nedeniyle ülkeler büyük veriye erişimi sağlamak ve bu verileri etkili bir şekilde kullanmak amacıyla çeşitli stratejiler geliştirmekte ve uygulamaktadır. Büyük veriye erişim teması altında, açık veri paylaşımı, veri paylaşımı (kurumlar arası ve küresel veri paylaşımı) başlıkları ele alınmaktadır.

Açık Veri Paylaşımı Teması

Yapay zekânın algılama ve verimliliğini iyileştirmek için uygun şekilde eğitilmiş ve test edilmiş veriye ihtiyaç vardır (Elmore ve Lee, 2021). Bu nedenle yapay zekânın gelişimi önündeki engellerden birisi olan veriye ulaşımı önlemek açısından açık veri paylaşımı önem kazanmıştır. Devlet ve kamu kurumları, verilerin yeniden kullanılması, şeffaflık gibi amaçlarla verilerini paylaşmaktadır (Attard, Orlandi, Scerri ve Auer, 2015). Veri paylaşımı verilerin kopyalanmasını ve yeniden kullanılmasını içerir. Bu paylaşım, açık erişim (verilerin herkesle paylaşılması) veya kontrollü erişim (veri setinin kullanımında izin alınması gerekliliği) şeklinde gerçekleşebilir (Blasimme vd., 2018). Araştırma kapsamında incelenen devletlerin açık veri paylaşımına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalar Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4: Seçilmiş ülkelerin açık veri çalışmaları

Ülkeler	Açık Veri Çalışmaları
Türkiye	Ulusal Veri Sözlüğü Projesi Kamu Veri Alanı Projesi Açık Veri Projesi
ABD	The Home of the U.S. Government's Open Data
Çin	Open Data China
Bulgaristan	Open Data BG
Polonya	Poland’s Data Portal

Türkiye’de 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi kurulmuştur ve bu ofis aracılığıyla yapay zekâ ve büyük veri alanında çalışmalar yürütülmektedir. Dijital Dönüşüm Ofisi veriye ve veriden değer üretmeye odaklı bir yönetim anlayışı ile veriden değer üretebilmek için büyük verinin anonimleştirilerek kullanılmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2024). İhtiyaç duyulan nitelikli veriye ulaşılması amacıyla Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından Ulusal Veri Sözlüğü, Kamu Veri Alanı Projesi ve Açık Veri Portalı Projeleri çalışmaları yürütülmektedir. Ulusal Veri Sözlüğü Projesi ile ulusal veri envanterinin çıkarılması, veri sahipliğinin belirlenmesi, ulusal veri entegrasyonu işlemlerinin yapılandırılması, ulusal veri modellerinin belirlenmesi, terminoloji birliğine varılması, kurumsal hafızanın oluşturulması hedeflenmektedir (Ulusal Veri Sözlüğü, 2019). Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi doğrultusunda geliştirilen Kamu Veri Alanı Projesi, kamu kurumlarındaki verilerin tek bir alanda toplanarak veri analitiği ve yapay zekâ uygulamaları geliştirilmesine olanak sağlayan bir platform sunmayı amaçlar. Bu sayede kamu verilerinin etkin kullanımı ve daha fazla fayda sağlanması hedeflenmektedir (Kamu Veri Alanı, 2024). Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından yürütülmekte olan Açık Veri Projesi kamu verilerinin kişisel veriler, ulusal ve ticari sınırlar, mahremiyet ilkeleri dikkate alınarak paylaşılmasını içermektedir. Proje açık veri kullanımıyla yapay zekâ ve yenilikçi

teknolojilerin gelişimine katkı sağlamayı ve sosyal-ekonomik değer üretmeyi hedeflemektedir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2023). ABD'nin açık veri kaynakları, “data.gov” web sitesinde paylaşılmaktadır. Devlet kurumları verilerini, standartlaştırılmış ve analiz edilmeye uygun şekilde bu platformda sunmaktadır. Temmuz 2024 itibariyle sitede 298.249 veri seti bulunmakta olup, veriler konu, yayımcı, veri seti türü ve etiketler gibi başlıklara göre kategorize edilmiştir. Çin veri paylaşımını artırmak ve şeffaflık sağlamak amacıyla Açık Veri Çin projesini geliştirmiştir. Farklı kurumlarla işbirliği yaparak büyük veri kaynaklarını paylaşmayı hedeflemektedir. Projeler arasında Kamu Yararına Veriler, Dijital Haklar Rehberi ve Yapay Zekâ İçin Açık Veri yer almakta olup, verilere “opendatachina.org” üzerinden erişilebilmektedir. Bulgaristan “yapay zekâ geliştirme için ham madde olarak verilerin potansiyelinin açığa çıkarılması” hedefi doğrultusunda açık veri paylaşımını teşvik etmektedir. Kamuya açık verilere “data.egov.bg/” adresinden erişilmektedir. Kasım 2024 tarihiyle 11622 veri seti yer almaktadır. Veriler temalar başlıkları altında kategorize edilmiştir. Ulusal veri alanlarındaki veriler aynı zamanda Avrupa Birliği veri alanına entegre edilmektedir. Polonya ise orta vadeli hedeflerinden biri olan “Yapay zekânın geliştirilmesiyle ilgili belirli alanlarda, özellikle de verilere etkin ve kolay erişim ve bunların tüm ekonomik aktörler tarafından, büyüklüğünden bağımsız olarak kullanımı için eylemde bulunmak.” hedefiyle açık veriye yer vermektedir. Digital Government Sandbox (sentetik, kamuya açık, anonimleştirilmiş ve takma adlı veri kümesinin yer aldığı platform) ve Open Data Portal ile açık veri teşvik edilmektedir. Polonya'nın açık veri kaynakları “dane.gov.pl” adresinden erişilmektedir. Veriler kategoriler halinde sunulmakta ve sitede Kasım 2024 tarihiyle 44573 veri seti yer almaktadır.

Veri Paylaşımı (Kurumlar Arası ve Küresel Veri Paylaşımı) Teması

Ulusal yapay zekâ stratejileri incelendiğinde kamu kurumları, özel sektör, akademi ve sivil toplum kuruluşları arasında veri paylaşımının artırılmasının hedeflendiği görülmektedir (Ulaşan, 2020). Yapay zekânın gelişiminin veriye bağlı olması nedeniyle kurumlar arası ve küresel veri paylaşımı, yapay zekânın gelişimini hızlandırmak için gerekli olan işbirliği ve bilgi akışını sağlamanın önemli bir yoludur. Ancak veri paylaşımında veri güvenliğine, gizliliğine ve yasal uyumluluğa dikkat edilmesi gerekmektedir. Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisinde Yapay Zekâ İlkeleri'nde Veri Egemenliği bir başlık olarak değerlendirilmektedir. *“Yapay zekâ sistemlerinin yaşam döngüsü boyunca verinin kullanımında uluslararası kurallara uyulmalı ve tarafların egemenlik haklarına saygı gösterilmelidir. Egemenlik alanında üretilmiş ya da egemenlik alanları üzerinden geçen dijital verinin düzenlenmesinde; uluslararası yükümlülükler, ulusal mevzuat ve Yapay zekâ değerleri doğrultusunda, güvenli veri dolaşımını etkinleştirecek tedbirler alınmalıdır. Kişiler ve kurumlar arası veri paylaşımı, alınan tedbirler ve yasal*

çerçeveye uygun olarak sağlanmalıdır. Yasal çerçevenin belirsiz olduğu durumlarda, başta insan hakları ve mahremiyet olmak üzere yapay zekâ değer ve ilkeleri ön planda tutulmalıdır.”

Bulgaristan verimli bir bulut altyapısına, veri depolama ve değişim merkezlerine odaklanmaktadır. Avrupa Birliği veri paylaşımı için veri ekosisteminin kurulmasını önermektedir. Bu doğrultuda Bulgaristan Avrupa Birliği ülkeleri ile veri alışverişini kolaylaştıran, büyük hacimli anonimleştirilmiş verilerin paylaşımını teşvik eden bir yapıdadır. Ayrıca “*bilimsel verilere ve sonuçlara erişimin kolaylaştırılması, ülkede yüksek nitelikli personelin tutulmasına, genç bilim insanlarının çekilmesine ve uluslararası araştırma iş birliğinin teşvik edilmesine katkıda bulunacaktır.*” ilkesiyle bilimsel gelişimi hızlandırmayı amaçlamaktadır. Polonya veri paylaşımını teşvik etmek için çeşitli girişimler içerir ve ulusal seviyede veri paylaşımı için kapsamlı altyapılar geliştirmeyi hedefler. Özellikle Government Cloud ve Dijital Sandbox gibi uygulamalar ile kamu sektörü verilerinin erişilebilirliğini artırmayı planlamaktadır. Polonya sadece Avrupa Birliği ile değil aynı zamanda küresel veri paylaşım ağları kurmayı da amaçlamaktadır. Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri paylaşımının önemini farkında olmakla birlikte farklı yaklaşımlar benimsemektedir. ABD yenilikçilik ve ekonomik büyümeye, Çin devletin gücüne ve güvenliğine, Bulgaristan Avrupa Birliği ilkelerine bağlı kalarak veri koruma ve gizliliğine, Polonya ise ekonomik büyüme ve rekabet gücünü artırmayı önemsemektedir. Türkiye ise süreçte açık veri politikalarını destekleyerek ve küresel işbirliklerine katılarak stratejik bir pozisyon almaktadır.

Vaka Çalışmaları ve Türkiye için En İyi Uygulamalar

Türkiye'nin yapay zekâ stratejileri ve politikaları, özellikle veri politikaları açısından önemli bir gelişim göstermektedir. ABD ve Çin kamu ve özel sektörde veri entegrasyonuna imkân tanımış ve bunun sonucunda yapay zekâya yönelik çalışmalar hız kazanarak dünyada öncü devletler olmuşlardır (Lundvall ve Rikap, 2022). Bu bağlamda Türkiye'nin veri yönetiminde kamu-özel sektör veri entegrasyonu odaklı bir yaklaşım benimsemesi, uluslararası kabul açısından avantajlı bir durumdur. Yapay zekâ yüksek düzeyde işbirliğine dayalı bir alandır ve yapay zekânın gelişiminde veri büyük önem taşımaktadır (Mikhaylov, Esteve ve Champion, 2018). ABD ve Çin, açık veri paylaşımıyla sağlık alanında; Bulgaristan, akıllı şehir uygulamalarında; Polonya ise tarımda verimliliğin artırılmasında önemli uygulamalar gerçekleştirmiştir. Benzer şekilde Türkiye de açık veri projeleri ile kamu-özel sektör işbirliğini daha fazla güçlendirebilir. Ayrıca Türkiye'nin açık veri projelerinin kapsamı genişletilerek uluslararası tanınırlığı artırılabilir. Kamu-özel sektör ortaklıklarının yapay zekâ kullanımında önemli rol oynadığı ve bu teknolojinin toplumun iyileştirilmesi açısından geniş kapsamlı etkileri bulunduğu belirtilmektedir (Prasad vd., 2024). Örneğin, ABD görüntü tanıma görevleri için büyük ölçekli bir veri kümesi oluşturmak amacıyla Stanford ve

Princeton Üniversiteleri ile Google, NVIDIA ve NSF gibi teknoloji şirketleri iş birliği yapmıştır (Fei-Fei, Deng ve Li, 2009). Ayrıca, Google ve MIT, dil modelleme ve duygu analizi alanında veri kümeleri geliştirmek için birlikte çalışmıştır. Benzer şekilde Çin, Alibaba ve Tsinghua Üniversitesi, büyük ölçekli e-ticaret ve görüntü işleme veri setleri oluşturmak üzere iş birliği yapmıştır. Bu işbirlikleriyle büyük veri setleri oluşturulup yapay zekâ alanında gelişmeler sağlanmıştır. Benzer şekilde Türkiye’de üniversiteler ve teknoloji şirketleri için kaliteli veri setlerinin geliştirilmesi ortak bir hedef olarak belirlenebilir. Ayrıca Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) tarafından yapay zekâ destekli projelerin desteklenmesi ve çeşitli yapay zekâ destek programları ile (1711 - Yapay Zekâ Ekosistem Çağrısı), yapay zekânın gelişimine olumlu katkı sağlanabilir. Türkiye, veri güvenliği ve gizliliğine yönelik KVKK ve yapay zekâ güvenlik standartlarını geliştirmiştir. KVKK, Avrupa Birliği’nin Genel Veri Koruma Tüzüğü’ne yakın bir yaklaşım sergilemektedir. Bu durum Türkiye’nin veri ekonomisindeki güvenilirliğini artırabilir. Türkiye’nin veri politikalarında dengeli bir yaklaşımı rekabet avantajı sağlayabilir. Türkiye’nin kapsayıcı veri politikası, ABD ve Avrupa Birliği standartlarına yakındır. Ancak ABD’deki Federal Veri Stratejisi ve Çin’deki Veri Güvenliği Kanunu’nda belirtilen veri kalitesi gibi veri kalitesi kontrol mekanizmaları güçlendirilmelidir. Türkiye’de Ulusal Veri Strateji geliştirme çalışmaları devam etmektedir. Bu belgeyle verinin toplanması, işlenmesi ve paylaşılması süreçlerinde daha kapsamlı rehberler oluşturulmalıdır. Ayrıca Türkiye etik yapay zekâ gelişimi konusunda, küresel platformlarda öncü roller üstlenerek uluslararası işbirliklerini artırabilir. Bulgaristan ve Polonya yapay zekâ ve veri politikalarında Avrupa Birliği’ni temel alarak geliştirmişlerdir. Benzer şekilde, Türkiye’nin veri politikalarını Avrupa Birliği ülkelerine paralel geliştirmesi, Avrupa Birliği normlarına uyumu ve uluslararası işbirliklerini artırma potansiyelini göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapay zekâ ve büyük verinin toplumu değiştireceğine yönelik yaygın bir görüş bulunmaktadır (Gezici, 2023; Löfgren ve Webster, 2020). Bu dönüştürücü güçten yararlanmayan kurumlar geride kalma riskiyle karşı karşıyadır (Mithas, Murugesan ve Seetharaman, 2020). Yapay zekâ gelişimindeki en önemli etkenlerden biri olan veri, yapay zekâ modellerinin eğitilmesi, test edilmesi ve geliştirilmesi, güncellenmesi aşamalarında kullanılmaktadır (Duan vd., 2019). Giderek daha fazla önem kazanan verinin, toplanması, dağıtılması, işlenmesi konularını gündeme gelmekte ve güvenlik, gizlilik, yetkisiz erişim gibi endişeleri ortaya çıkarmaktadır (Aldoseri vd., 2023). Yaşanan ve yaşanması muhtemel problemlerle başa çıkmak için devletler ve devlet yönetimine yön veren politika yapıcıları veri kullanımına yönelik politikalar ve stratejiler oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın amacı Türkiye’de yapay zekâ strateji belgelerinde yer alan veri ve büyük veri politikalarının incelenmesi, aynı zamanda seçili ülkeler (ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya)

örnekleri ile karşılaştırılmasıdır. Nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen çalışmada “OECD Yapay Zekâ Politika Gözlemevi (2021)”, “Oxford Insights Kamu Yönetimi Yapay Zekâ Hazır Olma Endeksi (2024)”, “Stanford Üniversitesi Yapay Zekâ Endeks Raporu (2024)” incelenmiştir. Bu veritabanları temel alınarak ülkelerin kamu web sitelerine başvurulmuş, elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilmiştir.

Çalışmaya dâhil edilen her ülkenin ulusal yapay zekâ stratejilerini geliştirirken farklı yaklaşımları dikkate aldıkları görülmektedir. ABD, yapay zekâ liderliğini sürdürmek ve yapay zekâ konusunda bir inovasyon merkezi olmayı, Bulgaristan dijital dönüşümü teşvik etmeyi, yapay zekâ uygulamalarını sanayi, sağlık ve eğitim gibi sektörlerde yaygınlaştırmayı, Çin 2030 yılına kadar küresel bir yapay zekâ lideri olmayı, Polonya ekonomik büyümeyi hızlandırmayı ve yapay zekâ alanında yenilikçi bir ekosistem oluşturmayı, Türkiye yapay zekâ alanında nitelikli insan kaynağı ve teknoloji geliştirme potansiyelini artırarak rekabet gücünü yükseltmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda Türkiye’de Yükseköğretim Kurulu’na bağlı üniversitelerde yapay zekâ alanında meslek unvanı programları açılabilir ve yapay zekâya yönelik akademik araştırmalar multidisipliner bakış açısıyla çeşitlendirilebilir (Doruköz ve Uslu, 2023). Ayrıca Polonya ve Bulgaristan Avrupa Birliği’nin, güvenilir, insan odaklı yapay zekâyı geliştirmeyi hedefine uyum sağlamaktadır. Türkiye, ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikalarına vurgu yapmıştır.

Araştırma sonucunda ulusal yapay zekâ stratejilerinde veri politikaları veri yönetimi, veri güvenliği ve mahremiyet, büyük veriye erişim ana temalarına; veri yönetim mekanizması, sürdürülebilir veri, kaliteli/ kapsayıcı veri, veri ihlali önlemi, güvenlik/ mahremiyet, etik ilkeler, açık veri paylaşımı, kurumlar arası veri paylaşımı, küresel veri paylaşımı alt temalarına ayrılmıştır. Türkiye’nin yapay zekâ veri stratejileri konusunda gündemi takip ettiği, güncel yaklaşımlara yönelik reaksiyon aldığı, açık erişim, strateji belgeleri açısından Dünya’da yapay zekâ konusunda öncü devletlerle benzer faaliyetler yürüttüğü, gizlilik, mahremiyet ve etik konularında tedbirler aldığı görülmüştür. Türkiye, Avrupa Birliği standartlarına uygun yaklaşımlar belirlemiştir. ABD eyaletler olarak kararlar alırken Çin ise daha merkezi ve devlet kontrolünde bir yaklaşım benimsemiştir. Polonya, veri yönetiminde Avrupa Birliği düzenlemelerine uyumlu, işbirlikçi bir model benimserken, Bulgaristan daha merkezi bir yaklaşımla dijital dönüşümü hızlandırmayı ve kamu sektörü öncülüğünde veri paylaşımını artırmayı hedeflemektedir. İlgili alanyazın incelendiğinde, yapay zekâ stratejisine yönelik stratejilerin çoğunlukla gelişmiş ülkeler tarafından yayımlandığı görülmüştür (Papyshev ve Yarime, 2023). Bu bağlamda Türkiye’nin politikalarının incelenen seçili ülkelerdeki gibi güncel gelişmeleri takip etmesi olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Ayrıca yapay zekâ çok hızlı gelişen bir alan olduğu ve bu alanda güncel kalmak için öncü kuruluşların (OECD Yapay Zekâ Politika Gözlemevi, Stanford Üniversitesi Yapay Zekâ Endeksi), devletlerin (ABD, Çin, İngiltere, Kanada ve Singapur) ve

Avrupa Birliği'nin çalışmaları yakından takip edilmesi gerekmektedir. Bu tür politikaları takip etmek, Türkiye'nin yapay zekâ ekosistemini geliştirme süreçlerinde katkı sağlayabilir.

Türkiye Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi, veri kümelerinin ayrımcılığa yol açmaması için veri çeşitliliğinin ve kapsayıcılığının sağlanmasını, iyi sonuçlar elde edebilmek için kaliteli verilerle yapay zekâ modellerinin eğitilmesini ve kişisel verilerin gizliliğine, mahremiyetine, korunmasına özen gösterilmesini vurgulamaktadır. Benzer şekilde, ABD, Bulgaristan ve Polonya da bu konuları gündeme getirmiştir. Yapay zekâ stratejilerinde, verilerin iyi tanımlanması, mahremiyet ve gizlilik konularına yönelik düzenleyici çerçevelerin geliştirilmesi önem arz etmektedir (Cohen, Evgeniou, Gerke ve Minssen, 2020). Türkiye, yapay zekâ stratejisinde veri çeşitliliği ve mahremiyetine yönelik hedeflerini desteklemek için bağımsız denetim mekanizmaları kurulması, uluslararası standartlara uyum sağlanması ve veri kalitesini artıracak teknik çözümler geliştirilmesi yönünde adımlar atabilir.

Türkiye'de açık veri politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması, şeffaflık, hesap verebilirlik ve vatandaş katılımının artırılması amacı ile Dijital Dönüşüm Ofisi koordinesinde çeşitli projeler yürütülmektedir ve bu çerçevede açık veri portalı oluşturulmuştur. Benzer şekilde ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya veri kaynaklarını paylaşmak için portallar oluşturmuş ve veri setleri paylaşmışlardır. Açık veri kaynaklarının paylaşımına ilişkin hükümet, politika yapıcılarının desteğinin ve taahhüdünün eksikliği açık veri paylaşımına ilişkin farkındalığı azaltır, benimsemeyi olumsuz engelleyebilir (Çaldağ ve Gökalp, 2023; Haini vd., 2020). Özellikle, Türkiye'nin açık veri politikaları ile vatandaşların kamu hizmetlerine katılımını artırmayı ve şeffaflık ilkesini benimsemesi önemli bir adımdır. Ayrıca, Türkiye'deki açık veri paylaşım projelerinin ABD ve Çin gibi yapay zekâ alanında öncü devletlerle benzer şekilde gerçekleştirilmesi, kamu kurumları tarafından desteklenmesi ve yürütülmesi Türkiye için olumlu bir gelişme olacaktır. ABD, veri kullanımına ilişkin Federal Veri Stratejisi'ni geliştirmiştir, bu durum Türkiye için örnek teşkil edebilir. Bulgaristan ve Polonya ise Avrupa Birliği'nin yayımladığı Veri Yasasını benimsemiştir. Veri yasaları, veri kullanımında ve erişiminde adalet, şeffaflık ve verimliliği vurgulayan, veriye dayalı bir ekonominin gelişmesini destekleyen yasalardır. Türkiye'de benzer şekilde veri strateji belgesi geliştirilerek, verilerin nasıl toplanacağı, yönetileceği ve kullanılacağı hakkında detaylı bir rehber oluşturulabilir. Ayrıca kamuda açık veri paylaşımına yönelik projeler yürütülmesine rağmen, bu durumun insanlara, araştırmacılara duyurulması da gerekmektedir (García-García ve Alonso-Magdaleno, 2022). Bu nedenle, Türkiye'de açık veri kaynaklarının paylaşımına dair projelerin daha etkin bir şekilde duyurulması önerilebilir. Ayrıca Türkiye'de, yapay zekâ ve veri politikalarını desteklemek için sektörel bazda pilot projeler geliştirilebilir ve proje sonuçları paylaşılabilir.

Veri politikaları yapay zekânın etik, etkili ve toplum için yararlı bir şekilde geliştirilmesi ve kullanılmasını sağlamak için önemlidir. Yapay zekânın gelişimiyle birlikte veriden değer üretme, dijital dönüşümün başarısında kritik bir rol oynamaktadır (Okcu ve Akman, 2022). Bu durum veri politikalarının önemini artırmaktadır. Gerçekleştirilen çalışmada Türkiye ile ABD, Bulgaristan, Çin ve Polonya'nın yapay zekâ stratejilerinde yer alan veri politikaları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Gelecek çalışmalarda, farklı ülkelerle daha geniş karşılaştırmalar yapılabilir ve veri politikalarının uygulanması üzerine, açık veri kaynaklarını kullanan kişilerden derinlemesine görüşler alınabilir. Ayrıca, bu politikaların toplumsal etkileri incelenerek, kapsamlı analizler yapılabilir. Bu çalışmada yapılan incelemenin, ülkelerin yapay zekâ politikalarını geliştirmelerine ve karşılaşılan zorlukları aşmalarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Agencia Espanola Proteccion Datos. (2021). *Misunderstandings related to anonymisation*. https://www.edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_aepd-edps_anonymisation_en_5.pdf adresinden erişildi.
- Agrawal, A., Gans, J. S., & Goldfarb, A. (2019). Exploring the impact of artificial intelligence: Prediction versus judgment. *Information Economics and Policy*, 47, 1-6. doi: 10.1016/j.infoecopol.2019.05.001
- AI Risk Management Framework. (2020, Ocak 16). *The NIST privacy framework: A tool for improving privacy through enterprise risk management*. <https://www.nist.gov/privacy-framework/privacy-framework> adresinden erişildi.
- Akman, E., Bayram Topçu, T., & Chiftchi, A. (2022). Yapay zekâ ve ülkelerin yapay zekâ politikaları. E. Akman, T. Bayram Topçu, & A. Chiftchi (Ed.) *Yapay zekâ ve kamu politikası - Ülke incelemeleri*, (s. 1-13). Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Aldoseri, A., Al-Khalifa, K. N., & Hamouda, A. M. (2023). Re-thinking data strategy and integration for artificial intelligence: concepts, opportunities, and challenges. *Applied Sciences*, 13(12), 7082. doi: 10.3390/app13127082
- Ali, G., Mijwil, M. M., Buruga, B. A., Abotaleb, M., & Adamopoulos, I. (2024). A survey on artificial intelligence in cybersecurity for smart agriculture: state-of-the-art, cyber threats, artificial

- intelligence applications, and ethical concerns. *Mesopotamian Journal of Computer Science*, 2024, 53-103. doi: 10.58496/MJCSC/2024/0073
- Angın, M., & Doğmazer, O. (2023). Hindistan'ın yapay zekâ gelişimi üzerine bir inceleme. *Mevzu–Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 323-349. doi: 10.56720/mevzu.1230704
- Attard, J., Orlandi, F., Scerri, S., & Auer, S. (2015). A systematic review of open government data initiatives. *Government Information Quarterly*, 32(4), 399-418. doi: 10.1016/j.giq.2015.07.006
- Avaner, T., & Çelik, M. (2021). Türkiye’de dijital dönüşüm ofisi ve yapay zekâ yönetimi: Büyük Veri ve Yapay Zeka Daire Başkanlığı’nın geleceği üzerine. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 1-18. doi: 10.52539/mad.1050640
- Bal, R., & Gill, I. S. (2020). *Policy approaches to artificial intelligence based technologies in China, European Union and the United States* (Duke Global Working Paper Series No. 26). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3699640 adresinden erişildi. doi: 10.2139/ssrn.3699640
- Bertino, E., & Ferrari, E. (2017). Big data security and privacy. S. Greco, S. Flesca, E. Masciari, & D. Saccà (Ed.) *A comprehensive guide through the Italian database research over the last 25 years* (s. 425-439) içinde. Cham: Springer International Publishing.
- Blasimme, A., Fadda, M., Schneider, M., & Vayena, E. (2018). Data sharing for precision medicine: policy lessons and future directions. *Health Affairs*, 37(5), 702-709. doi: 10.1377/hlthaff.2017.1558
- Brundage, M., & Bryson, J. (2016). Smart policies for artificial intelligence. *arXiv preprint arXiv:1608.08196*. doi: 10.48550/arXiv.1608.08196
- Büyük Veri ve Yapay Zekâ Uygulamaları Dairesi Başkanlığı. (2018). *Büyük Veri ve Yapay Zekâ Uygulamaları Dairesi Başkanlığı*. <https://cbddo.gov.tr/hizmet-birimlerimiz/buyuk-veri-yapay-zekâ-uygulamaları-dairesi-başkanlığı/> adresinden erişildi.
- Calo, R. (2017). Artificial intelligence policy: a primer and roadmap. *UC Davis Law Review*, 51, 404-435. doi: 10.2139/ssrn.3015350
- Chatterjee, S. (2020). AI strategy of India: policy framework, adoption challenges and actions for government. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 14(5), 757-775. doi: 10.1108/TG-05-2019-0031
- Cheng, L., Liu, F., & Yao, D. (2017). Enterprise data breach: causes, challenges, prevention, and future directions. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery*, 7(5). doi: 10.1002/widm.1211
- China Briefing. (2021, Ağustos 24). *The PRC Personal Information Protection Law (Final): A full translation*. <https://www.china-briefing.com/news/the-prc-personal-information-protection-law-final-a-full-translation/> adresinden erişildi.
- Cohen, I. G., Evgeniou, T., Gerke, S., & Minssen, T. (2020). The European artificial intelligence strategy: implications and challenges for digital health. *The Lancet Digital Health*, 2(7), 376–379. doi: 10.1016/s2589-7500(20)30112-6

- Coşkun, B. (2022). Almanya'nın yapay zekâ politikası. E. Akman, T. Bayram Topçu, & A. Chiftchi (Editörler), *Yapay zekâ ve kamu politikası-Ülke incelemeleri* (s. 15-33) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Cottier, B., Besiroglu, T., & Owen, D. (2023). Who is leading in AI? An analysis of industry AI research. *arXiv preprint arXiv:2312.00043*. doi: 10.48550/arXiv.2312.00043
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. SAGE Publications.
- Çaldağ, M. T., & Gökalp, E. (2023). Understanding barriers affecting the adoption and usage of open access data in the context of organizations. *Data and Information Management*, 9(1). doi: 10.1016/j.dim.2023.100049
- Data Act. (2023). *Regulation (EU) 2023/2854 of the European Parliament and of the Council of 13 December 2023 on harmonised rules on fair access to and use of data and amending Regulation (EU) 2017/2394 and Directive (EU) 2020/1828 (Data Act)*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2023/2854> adresinden erişildi.
- Department of International Cooperation Ministry of Science and Technology P.R.China. (2017). *Next generation artificial intelligence development plan*. <http://fi.china-embassy.gov.cn/eng/kxjs/201710/P020210628714286134479.pdf> adresinden erişildi.
- DigiChina. (2021). *Translation: 14th five-year plan for national informatization – Dec. 2021*. <https://digichina.stanford.edu/work/translation-14th-five-year-plan-for-national-informatization-dec-2021/> adresinden erişildi.
- Djeffal, C., Siewert, M. B., & Wurster, S. (2022). Role of the state and responsibility in governing artificial intelligence: a comparative analysis of AI strategies. *Journal of European Public Policy*, 29(11), 1799-1821. doi: 10.1080/13501763.2022.2094987
- Doruköz, K. D., & Uslu, B. (2023). Yapay zekânın iş hayatındaki yeri: avantajlar, dezavantajlar ve politikalar. *Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(CEEİK 2023 Özel Sayısı), 45-62. doi: 10.38120/banusad.1376452
- Drisko, J. W., & Maschi, T. (2016). *Content Analysis*. Oxford University Press.
- Duan, Y., Edwards, J. S., & Dwivedi, Y. K. (2019). Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data—evolution, challenges and research agenda. *International Journal Of Information Management*, 48, 63-71. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2019.01.021.
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., ... Williams, M. D. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002
- Elmore, J. G., & Lee, C. I. (2021). Data quality, data sharing, and moving artificial intelligence forward. *JAMA Network Open*, 4(8). doi: 10.1001/jamanetworkopen.2021.19345

- Etike, Ş. (2023). Yapay zekâyı insan ve kamusal yarar için çalıştırmak: ABD ve AB politika belgelerinin önerileri. *Memleket Siyaset Yönetim*, 18(39), 220-249.
- European AI Office. (2024). *European AI Office*. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-office#ecl-inpage-tasks-of-the-ai-office> adresinden erişildi.
- European Parliament. (2024). European Parliament legislative resolution of 13 March 2024 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and amending certain Union Legislative Acts. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0138_EN.html adresinden erişildi.
- Europe's Digital Decade. (2022). *Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030*. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2022/2481/oj> adresinden erişildi.
- Fatima, S., Desouza, K. C., & Dawson, G. S. (2020). National strategic artificial intelligence plans: A multi-dimensional analysis. *Economic Analysis and Policy*, 67, 178-194. doi: 10.1016/j.eap.2020.07.008
- Federal Data Strategy. (2020). *Federal Data Strategy*. <https://strategy.data.gov/overview/> adresinden erişildi.
- Federal Sustainability Plan. (2021). *Federal Sustainability Plan*. <https://www.sustainability.gov> adresinden erişildi.
- Fei-Fei, L., Deng, J., & Li, K. (2009). ImageNet: Constructing a large-scale image database. *Journal of Vision*, 9(8), 1037-1037. doi: 10.1167/9.8.1037
- Filgueiras, F. (2022). Artificial intelligence policy regimes: comparing politics and policy to national strategies for artificial intelligence. *Global Perspectives*, 3(1), 32362. doi: 10.1525/gp.2022.32362
- Finlay, J., & Dix, A. (1996). *An Introduction To artificial intelligence*. Londra: UCL Press.
- García-García, J., & Alonso-Magdaleno, M. I. (2022). Deconstructing government budgets through visual representation software. *International Journal of Public Administration*, 45(11), 807-818. doi: 10.1080/01900692.2021.1891549
- Gezici, H. S. (2023). Kamu yönetiminde yapay zekâ: Avrupa Birliği. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(2), 111-128. doi:10.53001/uluabd.2023.59
- Gonsalves, T. (2019). The summers and winters of artificial intelligence. In *Advanced methodologies and technologies in artificial intelligence, computer simulation, and human-computer interaction* (pp. 168-179). IGI Global.
- Haini, S. I., Rahim, N. Z. A., Zainuddin, N. M. M., & Ibrahim, R. (2020). Factors influencing the adoption of open government data in the public sector: A systematic literature review. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 10(2), 611-617. doi: 10.18517/ijaseit.10.2.9488
- Hu, Y., Kuang, W., Qin, Z., Li, K., Zhang, J., Gao, Y., Li, W., & Li, K. (2021). Artificial intelligence security: Threats and countermeasures. *ACM Computing Surveys*, 55(1), 1-36. doi: 10.1145/3487890

- Hunt, E. B. (2014). *Artificial intelligence*. Academic Press.
- Ibrahim, A., Thiruvady, D., Schneider, J. G., & Abdelrazek, M. (2020). The challenges of leveraging threat intelligence to stop data breaches. *Frontiers in Computer Science*, 2, 36. doi:10.3389/fcomp.2020.00036
- Igbinenikaro, E., & Adewusi, O. A. (2024). Policy recommendations for integrating artificial intelligence into global trade agreements. *International Journal of Engineering Research Updates*, 6(01), 001-010. doi: 10.53430/ijeru.2024.6.1.0022
- Kamolov, S., & Teteryatnikov, K. (2021). Artificial intelligence in public governance. I. Stepnov (Ed.), *Technology and business strategy: Digital uncertainty and digital solutions*, (s.127-135) içinde. Palgrave Macmillan. doi: 10.1007/978-3-030-63974-7_9
- Kamu Veri Alanı (2024). *Kamu Veri Alanı*. <https://cbddo.gov.tr/projeler/kamu-veri-alani/> adresinden erişildi.
- Kayikci, S., & Khoshgoftaar, T. M. (2024). Blockchain meets machine learning: A survey. *Journal of Big Data*, 11(1), 9. doi: 10.1186/s40537-023-00852-y
- Krippendorff, K. (1989). Content analysis. E. Barnouw, G. Gerbner, W. Schramm, T. L. Worth, & L. Gross (Editörler), *International encyclopedia of communication* (s.403-407). New York: Oxford University Press.
- Krippendorff, K. (1989). Content analysis. *International Encyclopedia of Communication*, 1(1), 403-407.
- Kurni, M., Mohammed, M. S., & Srinivasa, K. G. (2023). *A beginner's guide to introduce artificial intelligence in teaching and learning*. Springer Nature.
- La Pelle, N. (2004). Simplifying qualitative data analysis using general purpose software tools. *Field Methods*, 16(1), 85-108. doi: 10.1177/1525822X03259227
- Lauterbach, A. (2019). Artificial intelligence and policy: quo vadis? *Digital Policy, Regulation and Governance*, 21(3), 238-263. doi: 10.1108/DPRG-09-2018-0054
- Löfgren, K., & Webster, C. W. R. (2020). The value of big data in government: The case of 'smart cities'. *Big Data & Society*, 7(1), 2053951720912775. doi: 10.1177/2053951720912775
- Lundvall, B. Å., & Rikap, C. (2022). China's catching-up in artificial intelligence seen as a co-evolution of corporate and national innovation systems. *Research Policy*, 51(1), 104395. doi: 10.1016/j.respol.2021.104395
- Mahanti, R., (2021). Data governance technology and tools. *Data governance and data management: Contextualizing data governance drivers, technologies, and tools* (s. 145-168). Singapore: Springer Singapore.
- Manheim, K., & Kaplan, L. (2019). Artificial intelligence: Risks to privacy and democracy. *Yale JL & Tech.*, 21, 106-188. doi: 10.3390/bdcc3020021

- Markovich, S., & Yehezkel, Y. (2024). "For the public benefit": Data policy in platform markets. *Journal of Economics & Management Strategy*, 33(3), 481-769. doi: 10.1111/jems.12588
- Mejía, C. R. A. (2023). El rol de las políticas de datos en la adopción de la inteligencia artificial en países emergentes. *Política Internacional*, (134), 9-28. doi: 10.61249/pi.vi.134.85
- Mikhaylov, S. J., Esteve, M., & Campion, A. (2018). Artificial intelligence for the public sector: opportunities and challenges of cross-sector collaboration. *Philosophical Transactions Of The Royal Society A: Mathematical, Physical And Engineering Sciences*, 376(2128). doi: 10.1098/rsta.2017.0357
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mithas, S., Murugesan, S., & Seetharaman, P. (2020). What is your artificial intelligence strategy?. *IT Professional*, 22(2), 4-9. doi: 10.1109/MITP.2019.2957620
- Nabiyev, V., & Erümit, A. K. (2023). Yapay zekânın temelleri. V. Nabiyev ve A. K. Erümit (Editörler), *Eğitimde yapay zekâ: Kuramdan uygulamaya* (4. Baskı) (s. 2-35) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Narayanan, A., Huey, J., & Felten, E. W. (2016). A precautionary approach to big data privacy. utwirth, S. Gutwirth, P. Leenes, ve P. De Hert (Editörler), *Data protection on the move: Current developments in ICT and privacy/data protection* (s. 357-385) içinde. Dodrecht: Springer.
- Nudurupati, S. S., Tebboune, S., Garengo, P., Daley, R., & Hardman, J. (2024). Performance measurement in data intensive organisations: resources and capabilities for decision-making process. *Production Planning & Control*, 35(4), 373-393. doi: 10.1080/09537287.2022.2084468
- OECD.AI (2021). *Database of national AI policies*. https://oecd.ai_adresinden_erişildi.
- Okcu, M. ve Akman, E. (2020). Yapay zekâ ve kamu politikası: Ülkelerin yapay zekâ strateji belgeleri üzerinden bir değerlendirme. M. Yıldız ve C. Babaoğlu (ed.), *Teknoloji ve Kamu Politikaları* (s. 67-110) içinde. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Okcu, M. ve Akman, E. (2022). Türkiye'nin yapay zekâ politikası. E. Akman, T. Bayram Topçu ve A. Chiftchi (Ed.) *Yapay zekâ ve kamu politikası-Ülke incelemeleri* (s.431-474) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Oseni, A., Moustafa, N., Janicke, H., Liu, P., Tari, Z., & Vasilakos, A. (2021). Security and privacy for artificial intelligence: Opportunities and challenges. *arXiv preprint*. doi: 10.1145/1122445.1122456
- Pannu, A. (2015). Artificial intelligence and its application in different areas. *Artificial Intelligence*, 4(10), 79-84.
- Papyshev, G., & Yarime, M. (2023). The state's role in governing artificial intelligence: development, control, and promotion through national strategies. *Policy Design and Practice*, 6(1), 79-102. doi: 10.1080/25741292.2022.2162252
- Prasad, K. R., Karanam, S. R., Ganesh, D., Liyakat, K. K. S., Talasila, V., & Purushotham, P. (2024). AI in public-private partnership for IT infrastructure development. *The Journal of High Technology Management Research*, 35(1). doi: 10.1016/j.hitech.2024.100496

- Raghunathan, B. (2013). *The complete book of data anonymization: from planning to implementation*. Boca Raton: CRC Press.
- Resmî Gazete. (2018). Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Yayım No. 3474). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf> adresinden erişildi.
- Saveliev, A., & Zhurenkov, D. (2021). Artificial intelligence and social responsibility: the case of the artificial intelligence strategies in the United States, Russia, and China. *Kybernetes*, 50(3), 656-675. doi: 10.1108/K-01-2020-0060
- Saygılı, H. (2020). *Public policies on artificial intelligence: Comparison of USA and China's AI public policies*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serçemeli, M. (2018). Muhasebe ve denetim mesleklerinin dijital dönüşümünde yapay zekâ. *Electronic Turkish Studies*, 13(30), 369-386. doi: 10.7827/TurkishStudies.14373
- The White House. (2022). *Blueprint for an AI Bill of Rights*. <https://bidenwhitehouse.archives.gov/ostp/ai-bill-of-rights/> adresinden erişildi.
- The White House. (2023). *Executive Order on the Safe, Secure, and Trustworthy Development and Use of Artificial Intelligence*. <https://www.acc.com/sites/default/files/2024-08/2023.10.30-Executive-Order-on-the-Safe--Secure--and-Trustworthy-Development-and-Use-of-Artificial-Intelligence--The-White-House.pdf> adresinden erişildi.
- Thierer, A. D., Castillo O'Sullivan, A., & Russell, R. (2017). Artificial intelligence and public policy. *Mercatus Research Paper*, 1-56 doi: 10.2139/ssrn.3021135
- Tucker, C. (2019). *Privacy, algorithms, and artificial intelligence*. A. Agrawal, J. Gans, & A. Goldfarb (Editörler), *The economics of artificial intelligence: An agenda* (s. 423-438). Chicago: University of Chicago Press. doi: 10.7208/9780226613475-019
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. (2021). *Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021-2025*. <https://cbddo.gov.tr/uyzs> adresinden erişildi.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. (2023). *Açık Veri Projesi*. <https://cbddo.gov.tr/projeler/acik-veri/> adresinden erişildi.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. (2024). *Büyük Veri*. <https://cbddo.gov.tr/buyuk-veri/> adresinden erişildi.
- Ulaşan, F. (2020). Ulusal yapay zekâ strateji belgeleri ve değerlendirmeler. İ. Demir (Ed.), *Disiplinlerarası politika vizyonu ve stratejiler* (s.103-123). Iksad Publishing House.
- Ulusal Veri Sözlüğü. (2019). *Ulusal Veri Sözlüğü*. <https://cbddo.gov.tr/projeler/ulusalverisozlugu/> adresinden erişildi.
- Veronese, A., Nunes Lopes, A., & Lemos, E. (2021). Regulatory paths for artificial intelligence in Latin American countries with data protection law frameworks: limits and possibilities of integrating policies. *Revista Latinoamericana de Economía y Sociedad Digital*, (2). doi: 10.53857/CJFB4918



Wicks, D. (2017). The coding manual for qualitative researchers. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(2), 169-170. doi: 10.1108/QROM-08-2016-1408

World Bank. (2023). *GDP per capita* (current US\$) https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?name_desc=false adresinden erişildi.

Yin, R. K. (2015). *Qualitative research from start to finish*. Guilford Publications.

BİR BİLİM OLARAK KAMU YÖNETİMİNİN YÜKSELİŞ VE ÇÖKÜŞÜ

Ferda KOÇ¹

Öz

Kamu yönetimi kavramı hem nesneyi (toplumu yöneten aygıtı) hem de o nesne ile ilgili bilgi veya kuramları ifade eder. Bir bilim dalı olarak nitelendirdiğimiz kamu yönetimi, kendi nesnesiyle ilgili bilgiyi üretip derleme, kavramsallaştırıp kuramsallaştırma işlevini yürütür. Bu bakımdan bir yönetim aygıtı ve bir bilim dalı olarak kamu yönetimi arasında önemli bir bağlantı vardır. Ancak bu bağlantının üzerinde pek durulmaz. Bu nedenle Gencay Şaylan'ın "Bir Bilim Olarak Kamu Yönetiminin Yükselişi" adlı kitabı, kamu yönetiminin bu iki boyutu arasındaki ilişkinin tarihsel olarak nasıl geliştiğini, geleneksel paradigmanın nasıl doğup yükseldiğini ve gerilediğini, kamu yönetiminin temel kavramlarının ve etik değerlerinin hangi koşullarda oluştuğunu ele almaktadır. Ayrıca bu kitap, interdisipliner bir bakışla kamu yönetiminin dönüşümünü sosyoekonomik ve siyasal dönüşümlerle ilişkilendirerek bir bilim dalı olarak kamu yönetiminin nasıl bir epistemolojik krize sürüklendiğini açıklamaya çalışmaktadır. Kapitalizmin refah devletinden neoliberal küreselleşme dönemine geçtiği, ulus-devletin etkisizleşip popülist-otoriter siyasal yönetimlerin öne çıktığı bir bağlamda partizanlaşmış kamu yönetimi aygıtı ile geleneksel kuram arasında oluşan mesafeyi ortaya koyarak; okuru, kamu yönetimi disiplininin geleceğine dair bir tartışmaya davet etmektedir. Kamu yönetiminin siyasetten tarafsızlığını ve liyakate dayalı özerkliğini yitirmeye başladığı, bir disiplin olarak kuramla uygulamanın arasının açıldığı günümüzde Şaylan, uzun akademik hayatı boyunca farklı çalışmalarında işlediği konuları Cumhuriyet'in 100. Yılı vesilesiyle bu kitabında bütünlüklü biçimde okura sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Geleneksel Paradigma, Devlet, Büyük Dönüşüm, Kamu Yönetim

JEL Kodları: E12, H11

THE RISE AND FALL OF PUBLIC ADMINISTRATION AS A SCIENCE

Abstract

The concept of public administration refers to both the object (the apparatus that governs society) and the knowledge or theories related to that object. Public administration, which we characterize as a branch of science, carries out the function of producing and compiling, conceptualizing and theorizing knowledge related to its object. In this respect, there is an important connection between public administration as an administrative apparatus and public administration as a discipline. However, this connection is not often emphasized. For this reason, Gencay Şaylan's book "The Rise of Public Administration as a Science" examines how the relationship between these two dimensions of public administration has developed historically, how the traditional paradigm emerged, rose and declined, and under what conditions the basic concepts and ethical values of public administration were formed. In addition, this book tries to explain how public administration as a branch of science has been dragged into an epistemological crisis by relating the transformation of public administration to socioeconomic and political transformations with an interdisciplinary perspective. In a context where capitalism has shifted from the welfare state to the era of neoliberal globalization, where the nation-state has become ineffective and populist-authoritarian political administrations have come to the fore, it invites the reader to a discussion on the future of the public administration discipline by revealing the distance between the partisan public administration apparatus and traditional theory. At a time when public administration is losing its neutrality from politics and its autonomy based on merit, and when the gap between theory and practice as a discipline is widening, Şaylan presents the topics he has covered in different studies throughout her long academic life to the reader in a holistic manner in this book on the occasion of the 100th anniversary of the Republic.

Keywords: Traditional Paradigm, State, Great Transformation, Public Administration

JEL Codes: E12, H11

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, fkoc@agri.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9168-4887>



BİR BİLİM OLARAK KAMU YÖNETİMİNİN YÜKSELİŞ VE ÇÖKÜŞÜ

Kamu yönetiminin duayen hocalarından, AÜSBF’de, ODTÜ’de ve TODAİE’de uzun yıllar çalışmış Gencay Şaylan tarafından yazılan “*Bir Bilim Olarak Kamu Yönetiminin Yükseliş ve Çöküşü*” adlı kitap Şubat 2023 yılında İmge Kitabevi tarafından basılmış olup 263 sayfadan oluşmaktadır. Bu kitabın Sunuş’unda belirtildiği üzere, temel konusu, “*kamu yönetiminin epistemolojik krizi*”dir ki, yazarın da belirttiği gibi, daha önce yayımlanan çalışmalarında da değindiği sorunları bu kez genel kamuoyunda bir tartışmaya açma amacı taşımaktadır (s. 8). Kitapta ileri sürülen görüşleri incelemeye başlamadan önce, kitabın biçimsel ve içeriksel özellikleri hakkında bilgi vermek yararlı olabilir. Kitabın kapağında yer alan “Türkiye Cumhuriyeti’nin 100. Yılına Armağan” ibaresi, kitabın Cumhuriyet’in 100. Yılı vesilesiyle yürütülen tartışmalara bir katkı amacı taşıdığını ima etmektedir. Kitabın kapak resminde ise, karşılıklı olarak bir adam ve bir kadın tarafından itilen iki satranç taşı (kale ve at) yer almaktadır. Kuşkusuz metaforik bir anlam taşımakla birlikte bu görselin neden seçildiği ve neye atıf yaptığı anlaşılammamaktadır. Durum böyle olunca kitap başlığı ile kullanılan metafor arasında kolayca ve doğru bir biçimde bağlantı kurmak bir hayli zor olmaktadır.

Kitabın kapağından biçimsel-içeriksel özelliklerine geçildiğinde dört temel husus dikkat çekmektedir: *Birincisi*, en merak uyandırıcı ve cezbedici olan içindekiler sayfasındaki bölüm başlıklarıdır. Sunuş başlığı dışında, giriş bölümü dahil dokuz bölümden oluştuğu görülmektedir. Bölümler, hacim açısından oldukça dengelidir. Bölümlerin ortalama sayfa sayısı, bölümün önemine ve incelediği konunun ayrıntılarına göre değişmekle birlikte 25 ile 40 arasında değişmektedir. Burada istisnai bir durum, son (dokuzuncu) bölümde görülmektedir. Bu bölüm 12 sayfadır. Öte yandan bu bölümdeki sorun (aşağıda da ele alınacağı üzere) sadece sayfa sayısı olmayıp iyi bir sonuç bölümünden bekleneceği üzere, çalışma boyunca geliştirilen savların ve yürütülen tartışmanın neticelendirilmesinde de bazı zayıflıklar içermesidir. Bu bağlamdan hareketle *ikincisi*, yazar bölüm başlıklarını daha anlaşılır kılmak amacıyla bölüm içerisindeki bağlamı vurgulu bir söylemle kavram analizi ve örnekler üzerinden ortaya koymaktadır. Ancak yazar her bölüm başlığı altında ele aldığı kavramları okuyucuyla bölümün ileriki sayfalarında paragraf aralarında tanıştırmaktadır.² Bu durum paragraf arası geçiş bütünlüğünü bozmaktadır. Bu olumsuz tabloyu ortadan kaldırmak amacıyla en başından itibaren belirli bir yöntemden hareketle ya bölüm başında okuyucuyla kavramları tanıştırmalı ya da dipnot yöntemiyle açıklamasına yer verilmelidir. Böylece okuyucu hem kavramın ne olduğu hem de yazarın kavramı hangi bağlamda ele aldığı bilgisine sahip olmaktadır. Yine yazar, bölüm başlığı altında ele aldığı örnekleri mevcut siyasal iklim etkisinde gelişen toplumsal olaylar üzerinden muhalif bir bakış açısıyla ortaya koymaktadır.³ Aslında bunlar yazarın siyasal duruşu ve bakış

² bk. s. 87, s. 92, s. 95, s. 107, s.125, s. 161, s. 210, s. 211, s. 221.

³ Detaylı örnekler için bk. s. 9, s.11, s. 95, s. 222, s. 224, s. 235, s. 255.

açısı hakkında önemli ipuçları içermektedir. Üçüncü önemli bir husus, literatür taraması ve kaynak gösterimi üzerinedir. Burada akademik titizlik sınırlarını zorlayan sorunların bulunmaktadır: i) Her bölümün zengin bir literatür taramasıyla ele alınmaması ve bölümlerde metin içinde gösterilen birçok kaynağın kitabın sonunda yer alan kaynakçada yer almaması;⁴ ii) Kitapta tartışılan pek çok konunun, yazarın daha öncesinde yayınlanan bazı çalışmalarında (makaleler-kitaplar) derinlemesine incelediği başlıklar olmasına rağmen yazarın kendi çalışmalarına atıf yapmaktan nedensiz bir şekilde itinayla kaçınması;⁵ iii) Kaynakçanın bu kitabın ele aldığı sorunun derinliği düşünülduğünde yalnızca iki sayfa olmasıdır. Bu sorunlarla ilgili görüşümüz, yazarın bu çalışmasında biraz daha deneme tarzını benimseyip okuyucuyu yürüttüğü tartışmaya çekmek istemesi olabilir. Dördüncüsü ise, kitap boyunca pek çok noktalama işaretleri ve imla kuralları hatasının bulunmasıdır.⁶ Yazım hatalarının sıklığı da yayın sürecinde redaksiyonun gereken titizlikle yapılmadığından kaynaklanabilir.

Biçimsel-içeriksel özelliklerden çalışmanın kuramsal meselelerine geçildiğinde, kitabın düşünsel kalkış noktasının “kamu yönetiminin epistemolojik krizi” olduğu görülmektedir. Kitabın yazılış amacı “Türkiye Cumhuriyeti’nin 100. Yılına Armağan” atfıyla kamu yönetiminin bir bilim olarak yükselişi ve çöküşüdür. Buradan hareketle, kitap planı, birinci bölüm olan “giriş” bölümüyle başlamaktadır. Giriş bölümü kitabın ilgi odağının belirlenmesine, sınırlandırılmasına ve okuyucunun ileriki sayfalarda ne bulacağına yönelik belirsizliklere ışık tutmak için ayrılmıştır.

Giriş bölümünde yazar, kamu yönetiminin diğer yönetimlerden (şirket veya spor kulübü yönetiminden) farkını, kamu yönetiminin nesnesi üzerinden tanımlamaktadır: Kamu yönetiminin inceleme nesnesi devlettir (s.12). Bu tespitin ardından “Devlet nedir?” diye sormaktadır. Bu soruyu da kitabın “Devlet ve Yönetim” başlıklı ikinci bölümünde ele almaktadır. Bu bölümde yazar, Marksist ve Weberci bir devlet tanımı geliştirmektedir. Devletin kökenini Marksist bir temelde açıklamakta, devletin diğer kurumlardan niteliksel farkını da Weberci bir bakışla tanımlamaktadır:

⁴ bk. s. 25, s. 54, s. 247.

⁵ Sadece birkaç örnek vermek gerekirse, küreselleşme ve kamu yönetimi ilişkisi Şaylan, G. (2016). *Değişim küreselleşme ve devletin yeni işlevi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları; demokrasi kavramı Şaylan, G. (2020). *Temsili liberal demokrasinin önlenebilir krizi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları; demokrasi ve popülizm kavramları Şaylan, G. (2020). *Yarın endişesi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları bunun yanında Keynesyen ekonomi anlayışı, Refah Devleti ve kamu yönetimi ilişkisi, adı anılan bu çalışmaların hemen hepsinde tartışılmıştır. Öte yandan siyaset-yönetim ayrımı ve kamu yönetimi disiplininin tanımlanma ve alan sorunları, Şaylan, G. (1978). Yönetim biliminin evrenselliği ile ilgili bazı düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 3-15; Şaylan, G. (1995). Değişim ve yolsuzluk. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(3), 3-18; Şayan, G. (1996). Bağımsız bir disiplin olarak kamu yönetimi: Yeni paradigma arayışları. *Amme İdaresi Dergisi*, 29(3), 3-16; Şayan, G. (2000). Kamu yönetimi disiplininde bunalım ve yeni açılımlar üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 1-22 adlı çalışmalarında işlenen bir temadır.

⁶ bk. i) s.17, s. 71, s. 82, s.189, s. 200.

ii) s. 24- otaya; s.37-büyük baş; s. 44- toluumsal düzebe; s. 70 -moderneleşme; s. 73-ön görmek; s. 96, s.154-söz konuş; s. 61, s.109-kar; s.116-Führer huku; s. 164-öncede; s.183-siyasi; s. 192-vaz geçilmez; s.197-ilişkim; s. 206-kurl; s. 211-gerçeklitir; s. 217-beli; s. 241-Dış İşleri; s. 242-genel kurmay; s. 246-başvuru.



“...Devlet, toplumun oluşumuyla beraber, ortaya çıkan toplumsal düzeni korumak ve geliştirmek işlevini yerine getirmek için kurgulanmıştır; buna bağlı olarak toplumun üzerinde ve toplumu yönetme *gücüyle* donatılmış bir konum işgal etmektedir” (s. 35).

“Devlet, bir kurum ya da örgütsel bir yapı olarak toplum içinde *güç* kullanma tekeline sahip olarak ortaya çıkmıştır” (s. 40).

“Devlet toplum üzerinde *zor* kullanabilme tekeline elinde tutan bir kurumsal yapıdır” (s. 46).

Bu tanımlar içinde dikkat çekici bir husus, “güç” ve “zor” kavramlarının eş anlamlı kullanılmasıdır. Siyaset felsefesi geleneğinde ilke ile iktidar, otorite ile cebir arasında bir ayrım yapıldığı için bu özdeşlik kafa karıştırmakta; hangi kavramla hangi anlamın kastedildiği anlaşılmamaktadır. Parantez içinde yabancı dillerdeki karşılığı kullanılsaydı sanırız daha net bir ifade olabilirdi.

Yazarın devlet çözümlemesinin bir başka önemli yönü, kapitalizmi bir dönüm noktası olarak alıp kapitalizm-öncesi devlet ile kapitalizm-sonrası devleti birbirinden ayırmasıdır. Buna göre kapitalizm-öncesi devlette siyasal otorite kendini dinle meşrulaştırıyordu dolayısıyla ideolojik dayanağı ve rıza kaynağı dindi. Din, devletin bir kutsallıkla halesiyle çerçevelenip sorgulamadan azade olmasını getiriyordu. Burada mutlak bir devlet anlayışı bulunuyordu (s. 42-43).⁷

Bölümün temel kavramlarından birini oluşturan liyakat, hem kapitalizm-öncesi hem kapitalizm-sonrası devletin temel bir unsurudur. Çünkü “yönetim becerisi” liyakate bağlıdır ve liyakatli görevliler becerileriyle halkı tatmin edebilirler ve meşruiyet sağlarlar. Aksi durumda meşruiyet sorunu oluşur (s. 46). Ancak şunu da vurgulamak gerekir ki, yazar tarafından da kitap boyunca sıkça önemsenererek vurgulanan liyakat kavramının tanımına kitabın ileriki sayfalarında paragraf arasında yer verilmesi oldukça dikkat çekicidir. Oysaki kitabın eksenini belirleyen kavramlardan birine özel bir yer ayrılması çok daha yararlı olabilirdi.

İster kapitalizm-öncesi ister kapitalizm-sonrası devlet olsun, devlet olgusunun olmazsa olmaz bir unsuru da siyaset-yönetim ayrımıdır. Zira siyasal otoriteyi temsil eden egemen siyasal aktör ile fiilen toplumun yönetimi birbirinden farklı öncelikler ve beceriler ister (s. 49). Yazara göre siyasal otoriteyi kullanan kral, sultan, emir veya seçilmiş başbakan için büyük ölçüde başarı liyakatli yönetim kadroları oluşturmaya bağlıdır. Yazar bu söylemini Osmanlı Devleti örneği üzerinden pekiştirmiştir.

Yazar ikinci bölümü “*Ulusal Egemen Devlet ve Kamu Yönetimi*” başlıklı üçüncü bölüme bağlarken kapitalizm-öncesi devleti irdeleyerek başlamaktadır. Aslında yazar ikinci bölümde dile getirdiği görüşleri

⁷ Bu husus, yazarın diğer kitaplarında da (örneğin *Temsili Liberal Demokrasinin Önlenebilir Krizi*) sıkça vurgulanan bir temadır.

burada tekrardan vurgulamaktadır. Tarımsal toplum modeli kavramı altında bu devletin nasıl bir yapı üstünde yükseldiğini açıklamaktadır. Buna göre öncelikle zenginliğin temel dayanağı tarımsal faaliyettir. Tüm toplumsal iş bölümünü işletmeye imkân sunan fazla üretim (artık) tarımdan sağlanır. Öte yandan tarımsal ve diğer üretim, ulaşım vb. faaliyetler için gerekli enerji, kas gücüne dayanan organik enerjidir. Bu toplumsal yapıyı ve üstündeki devleti bir arada tutan rıza kaynağı ise, “total bir ideoloji olarak” dindir (s. 67-68).

Devleti tarihsel olarak kapitalizm öncesi ve sonrası şeklinde ayırması, burada asıl vurgunun “büyük dönüşüm” adımı verdiği geçişin üzerine odaklanmasını getirmiştir. Yazara göre, kapitalizmin bir dünya sistemi olarak oluştuğu 17. yüzyıl, “büyük dönüşüm” adımı hak etmektedir. Büyük dönüşüm, “toplumun ve toplumsal yaşamın her yönüyle köklü ve kapsamlı bir değişim sürecine girmesidir” (s. 70). Tarım toplumundan sanayi toplumuna, kapitalizm öncesinden kapitalist devlete geçişte, özellikle üç husus öne çıkmaktadır: i) Egemenliğin tanrısal değil halka dayandığı bir anlayış, ii) doğal-ebedi değil, yapay (sözleşmeye dayalı) bir devlet tasavvuru ve iii) ulusal devlet. Kısacası “büyük dönüşümle” birlikte modern ulus-devlet ortaya çıkmıştır. Burada yazarın bölüm boyunca vurgu yaptığı iki noktaya açıklık getirmek gerekir; birincisi egemenlik diğeri ise modern vurgusudur. İlki için yazara göre (başlıktan da anlaşılacağı üzere) ulus-devlet ulusal olmanın yanında *egemen* devlettir. Yazarın *ulusal-egemen* vurgusu aslında “belli coğrafi sınırlar içinde yaşayan insan topluluğu üzerinde nihai ve zorlayıcıyı otoriteyi elinde tutan devlettir” (s. 74). Burada da nihai ve zorlayıcıyı otoritenin gerek kapsamını gerekse de içeriğini belirleyen anayasalardır. İkincisi ulusal-egemen devlet ise, Siyaset Bilimi yazınında modern devlet sözcüğü ile tanımlanmaktadır.

Kapitalizmin bir sistem olarak gelişimi, devlet açısından paradoksal bir durum yaratmıştır. Zira bir yandan devletin toplum düzleminde cereyan eden iktisadi faaliyetleri ve sermaye birikimini cebri olarak sıkıntıya sokmaması gerekmektedir. Öte yandan da piyasanın anarşisinin neden olabileceği kaosu önlemek için çeşitli politikalar geliştirip gerek teknolojik gerek ekonomik ihtiyaçları gidererek ulusal topluma rehberlik etmesine ihtiyaç duyulmaktadır (s. 80). Yani “yük olmadan yük alabilecek” bir devlet gereksinimi doğuyor ki bunu sağlamanın yolu, nitelikli, liyakatli bir yönetim aygıtına sahip olmaktır. Ancak şunu belirtmek gerekir ki, yazar bu bölümde, önceki bölümden farklı olarak liyakat tanımlamasına giderek tarihsel süreç içerisinde kavramın evrilmesini gözler önüne sermiştir. Yazar, kitabın önceki bölümünde tanımladığı “bir işin ya da işlevin en yetkin kişi tarafından yerine getirilmesi” (s. 44) gibi genel liyakat tanımlaması yerine, bu bölümde liyakat kavramını “sürekli gelişen bilimi izleyecek bir biçimde eğitim-öğretimle kazanılan birikim ve becerilere dayalı” (s. 80) şeklinde bir tanımlamaya gitmiştir. Buradaki vurgu daha çok modern devlete özgü yönetim olgusu özgün bir bilim dalı olarak ele alınmış, aynı zamanda da

yönetim akıl temelli, gözleme dayanan bir bilim nesnesi olarak incelenirken diğer bir yandan ise inceleme ile elde edilen bilgi ve değerlendirmeler eğitim-öğretim sürecine konu olmuştur. Yazar bunu okuyucunun kafasında netleştirmek amacıyla önce Colbertizm'e ardından Kameralizm'e yer vermiştir.

Sonuç olarak, kapitalizm sonrası devlette kamu yönetiminin gelişimini yazar, iki hatta ayırmıştır: Birincisi, Kıta Avrupası geleneğidir. Bu gelenek, Colbertizm ve Kameralizm temelinde gelişmiştir. İlki açısından iki temel boyuta dikkat çekilebilir: Bunlar, hukuksal anlayış yani devletin işlem ve faaliyetlerinin belirli bir hukuksal çerçeve içinde işletilmesi ilkesi ve yönetsel etkinliği ve verimliliği yukarıya taşıyan Kameralist anlayıştır (s. 86).⁸ İkincisi ise, Amerikan kamu yönetimi geleneğidir. Peki Kıta Avrupa'sında bunlar söz konusu olurken Atlantığın öteki yakasında, ABD'de kamu yönetimi disiplininin bağımsız ve özgün bir sosyal bilim dalı olarak ortaya çıkmasında neler etkili olmuştur? Buradan hareketle yazar, izleyen bölümde bu soruya derinlikli olarak yer vermiştir.

Dördüncü bölümde “Bağımsız Bir Bilim Dalı: Kamu Yönetimi”nin anlaşılmasına odaklanılmıştır.⁹ Kamu yönetiminin bağımsız ve özgün bir bilim dalı olarak ortaya çıkmasında ABD geleneği ve Woodrow Wilson'un öncülüğü etkili olmuştur. Wilson'ın 1887 tarihli, ünlü *The Study of Public Administration* (Yönetimin İncelenmesi) adlı makalesinin, kamu yönetiminin bağımsız bir disiplin olarak ortaya çıkmasında bir dönüm noktası oluşturduğu kabul edilmektedir. Bu makalenin, ilgili literatür tarafından milat olarak sayılmasının nedeni siyaset ve yönetim ayrımına gitmesidir.¹⁰ Wilson'a göre siyaset alanı ve yönetim alanı, farklı ilkelere göre devinen, farklı usullerle hareket eden iki ayrı alandır. Her ne kadar yönetim ile siyaset arasında hukuki bir bağ varlığını sürdürse de siyasetin kurallarıyla yönetimin düzenlenip işletilmesi yanlış olacaktır. Bu biçimde siyaset ve yönetimi işleyiş mantıkları açısından birbirinden ayıran Wilson, kamu yönetiminin de bu farklılık temelinde yapılandırılması gerektiğini ileri sürmüştür. Buradan hareketle açık bir şekilde denilebilir ki, yönetim olgusu, salt yüksek siyasete bırakılamayacak bir önem ve ağırlık kazanmıştır. Dolayısıyla siyasal otoriteden belirli bir düzeyde *bağımsızlık* ve *güvence* kazanmalıdır ki kendi doğrularına göre işleyebilsin. Sonra, *kaynakların rasyonel* kullanımı meselesi gündeme gelir ki, burada da *çağdaş işletme biliminin etkinlik ve verimlilik ilkelerine uygun* bir çalışma tarzı düzenlenmelidir.¹¹ Devletin yönetsel aygıtı, kendinden beklenen görevleri en etkin şekilde yerine getirmelidir. Etkinlik ölçütleri siyasal

⁸ Ayrıntılı bilgi için bk. Şaylan, G. (1978). Yönetim biliminin evrenselliği ile ilgili bazı düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 3-15. (s. 7).

⁹ Disiplinin tarihsel gelişimi bilgisi için bk. Ayman Güler, B. (2013). Karşılaştırmalı kamu yönetimi nedir?. K. Karasu (Yay. Haz.), *Kamu yönetimi ülke incelemeleri* (s. 23-39) içinde. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları; Ayman Güler, B. (2023). Kamu yönetimi. O. Koca ve K. Akman (Editörler), *Cumhuriyeti'nin 100. yılında sosyal bilimler* (s. 141-161) içinde. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

¹⁰ Wilson, W. (1961). İdarenin incelenmesi. *Seçme Parçalar* (Çev: Nermin Abadan) içinde. İstanbul: Yenilik Basımevi, s. 53-73; Akbulut, Ö. Ö. (2009). *Siyaset ve yönetim ilişkisi-kuramsal ve eleştirel bir yaklaşım*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 74-75; Stillman, R. J. (1973). Woodrow Wilson and the study of administration: A new look at an old essay. *American Political Science Review*, 67(2), 582-588. (s. 582).

¹¹ Bu iki temel ilkenin detaylı açıklaması için bk. Şaylan, G. (2000). Kamu yönetimi disiplininde bunalım ve yeni açılımlar üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 1-22. (s. 9).

erk tarafından belirlenmelidir ki, bu da kamu yönetiminin siyasal boyutunu oluşturmaktadır. Etkinlik ölçütünün yanında onu tamamlayan diğer bir ölçüt olan verimlilik ise, devletin yönetsel aygıtı görevlerini yerine getirirken kendine tahsis edilen kaynakları maksimum verimlilikle kullanılmalıdır. Bu nedenle kamu yönetimi öğretisi esas olarak siyaset bilimi ve işletme bilimindeki “örgüt kuramları” üzerine inşa edilmeye başlanmıştır. Son olarak uzmanlığın korunabilmesi için *siyasal açıdan tarafsız* olmalıdır (s.105-107). Kısaca altını çizmek gerekirse, çalışmada vurgulanan ve detaylı bir şekilde ele alınan Wilson’un hacim olarak küçük (bir kitapçık sayılabilecek) çalışması simgesel olarak kamu yönetimi disiplininin başlangıç noktası olarak kabul edilmiştir.¹²

Wilson’un yönetim-siyaset ikiliği yaklaşımının hemen akabinde yönetim sürecini tamamen siyaset dışı bir olgu olarak incelenmesi gerektiğine vurgu yapan örgüt kuramları dikkat çekmektedir. Yazar burada Frederick Winslow Taylor başta olmak üzere çeşitli düşünörlere yer vermiştir (s. 108-120). Bunu okuyucuya ilgili dönemin koşullarını anlamada basitleştirici ve betimleyici bir anlatımla aktarmıştır.

Kısacası bu bölümde yazar, kamu yönetimi disiplinin çıkış noktasının 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında Amerika’ya özgü koşulların etkili olduğunu ve özellikle etkin bir devlet yönetimi sağlama sorununun binlerce yıldır insanların gündemini meşgul etmesiyle ön plana çıktığını vurgulamıştır. Bununla beraber daha sonrasında bu disiplinin küresel ölçekte önem ve ağırlık kazanmasına etkili olan 20. yüzyıl içinde ortaya çıkan iki önemli olay 1929 Bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında siyasal, toplumsal ve akademik gündemin en tepesinde yer alan ‘kalkınma’dır (s. 124). 1929 Bunalımından nasıl aşılacağı sorusu karşısında sunulan reçete devletin yeniden yapılanma içine girmesidir. Burada sunulan yeniden yapılanma ise refah devleti anlayışıdır.

Beşinci bölümde yazar “*Refah Devleti ve Kamu Yönetimi*”ni açıklamaya yönelmektedir.¹³ Yazar bu bölüme kapitalizmin dar ve geniş anlamı arasında bir ayırım yaparak başlamaktadır: Dar anlamda kapitalizm, özel mülkiyete dayalı belirli bir ekonomik düzeni ifade eder. Buna karşın geniş anlamda kapitalizm, siyasal ve toplumsal olguları da kapsayan bir toplumsal düzene ve yaşam tarzına karşılık gelir (s.125). Bu ayırım çerçevesinde kamu yönetiminin yükselişi ve çöküşü esasen ikinci tanımla ilişkilidir. Burada da kapitalizm, kendi içinde çelişkiler barındıran, sürekli yeniden üretilmesi gereken buna karşın periyodik olarak da krizlere eğilimli bir nitelik taşımaktadır.

Yazar yine bu bölümde kitabın ana fikrinin altını çizmektedir: “Kamu yönetiminde ortaya çıkan ya da çıktığı varsayılan krizin toplumsal sistemle ve sistemin dinamiğiyle ilişkilendirilmeden bir açıklama

¹² Emre, C. (2003). *Yönetim bilimi yazıları*. Ankara: İmaj Yayınevi. (s. 4).

¹³ Yazar bu tartışmaya “Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler” adlı makalesinde yer vermiştir.

yapılamayacağıdır. Somut bir deyişle, kamu yönetimi kuram ve uygulaması, kapsam ve içerik olarak kapitalizm olarak tanımlanan toplumsal düzenin türevi varsayılmaktadır” (s.127-128). Bu açıklama önemli, zira burada yazar hem kitabın ana fikrini hem de yöntemsel tercihini ortaya koymaktadır. Kitabın ana fikri, kamu yönetiminin siyasal ve sosyoekonomik düzenin dönüşümüyle ilişkilendirilmeden anlaşılamayacağına işaret ederken yöntemsel yaklaşımı da kamu yönetimini, geniş anlamda kapitalizm dediği toplumsal düzenin bağımlı değişkeni olarak görmek oluyor. Yani esas olarak değişen toplumsal-siyasal düzendir, kamu yönetimi bu değişime paralel olarak ve o değişimin tetiklemesiyle değişmekte, dönüşmektedir. Bu temelde düşünüldüğünde, 1929 Bunalımı (ve daha sonra da 1945) kamu yönetiminin yükselişinin başlangıç noktaları olarak görülebilir. Zira 1929 Bunalımı, *laissez faire* kapitalizminin sonunu getirip toplam talebi yönetecek bir devlet aygıtını kapitalizmin yeniden üretimi için zorunlu kılan Keynesyen anlayışın hakimiyetini getirirken; 1945 de sömürgelerin bağımsızlıklarını kazanmalarını başlatan ve ardından kendi ulusal kalkınma süreçleri içinde uzman bir kamu yönetimi aygıtının tüm dünyaya yayılmasını sağlayan dönüm noktasını ifade etmektedir. Yazarın düşüncesinin arka planını siyaset-yönetim ayrımı oluşturduğu için kamu yönetimi çözümlemesi de her zaman iki boyutludur. Bir boyutunda özerk, tarafsız, uzman, liyakate dayalı kamu yönetimi aygıtı yer alırken diğer boyutu da temsili demokrasi oluşturmaktadır. Nitekim ikisinin gelişimi ve gerilemesi birbirini doğru orantılı biçimde izlemektedir.¹⁴ Yani demokrasinin gelişip yerleşmesi, çoğulculuk, sınıfların temsili ve katılım geliştikçe, kamu yönetimi de özerk ve tarafsız bir yapı olarak yükselmektedir. Bu ikisi (yani ileri demokrasi ve liyakatli kamu yönetimi) refah devletinde aynı zeminde buluşmuştur.

Yazar Büyük Buhramı aşmaya yönelik yeniden yapılanma sürecinin iki ana aks üzerine oturduğunu vurgulamaktadır. Birincisi, ekonomiye ve pazara etkin bir biçimde müdahale eden yeni bir devlet tasarımı; ikincisi ise, Avrupa ülkelerinde yükselen ileri demokrasi anlayış ve uygulamasıdır (s.131-132).¹⁵ Demokrasi-kamu yönetimi bağlantısını şurada çok daha açıktır: “Refah devleti kapitalizminin, esas olarak bir sınıf uzlaşmasına dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır. 1945 sonrasının tarihsel koşulları bu tür bir sınıf uzlaşmasını adeta zorunlu hale getirmiş gözükmektedir. Görüldüğü üzere, refah devleti kapitalizminde kamu bürokrasisi ya da kamu yönetimi toplumun esenliği ve mutluluğu için büyük bir sorumluluk yüklenmiş bulunmaktadır. Devlet örgütünün bu sorumluluğu hakkı ile yerine getirebilmesi için iki önemli sorunun çözülmesi gerekmektedir. Bunları, kısaca, kamu bürokrasisinin tümüyle liyakat ilkesi temelli yapılanması ve işleme ile yine kamu yönetiminin görelî bir otonomiye sahip olması biçiminde ifade etmek

¹⁴ Yazar, bu düşüncesini özellikle *Temsili Liberal Demokrasinin Önenemez Krizi* adlı kitabında daha geniş biçimde tartışmıştır. Ona göre farklı toplumsal kesimlerin çıkarlarının örgütlü biçimde ifadesi, refah devleti mekanizmaları içinde mümkün olurken, demokrasi de bu taleplerin çoğulculuk (pluralizm) adı altında siyasal alanda temsilini ve önem sırasına yerleştirilmesini ifade etmektedir.

¹⁵ Avrupa özelinde etkin kamu yönetimi ve ileri demokrasi bağıntısı açısından Colbertizm ve Kameralizm belki istisna olarak gösterilebilir. Zira bu iki anlayış, demokratik anlayış yerleşmeden gelişmiş uzman kamu yönetimi düşüncesine örnektir. Öte yandan yazar ele almaya da, özellikle sosyalist rejimler ve Uzak Doğu'nun otoriter-kalkınmacı yönetimleri, demokrasi-kamu yönetimi bağlantısına ciddi biçimde meydan okumaktadır.

mümkündür” (s.139- 140). Burada, kapitalizm öncesi devlet ve kamu yönetimi ile kapitalizm sonrası devlet ve kamu yönetimi arasındaki ayırım nitelikten çok bir nicelik ayrımı gibi ifade edilmektedir. Buna göre liyakat, eskiden beri iyi bir devletin vazgeçilmez bir niteliğini oluşturur. Refah devleti döneminde bu, çok daha fazla “önem ve ağırlık” kazanmıştır. Yazarın bu anlatımının sorunlu olabilecek yönü, liyakati kendi başına ve kendinde bir değer olarak ele almasıdır. Kuşkusuz liyakatin bir değer olarak savunulmasında bir sorun yoktur. Ancak bir yönetimi liyakatli yapan koşulları gözden kaçırma durumu doğabilir. Ayrıca meritokrasiye dönük eleştiriler de burada göz ardı edilmektedir. Liyakate dayalı sistemlerin belirli kesimlerin kastlaşarak yeniden üretimine hizmet ettiği, “gümüş kaşıklıların” iktidarını sürdürdüğü eleştirileri, liyakatle demokrasiyi karşı karşıya getirebilir. ¹⁶Yazarın ENA’nın kapatılmasıyla ilgili yorumları bu bağlamda düşünülebilir (s. 228).

Burada şunun altını çizmek gerekir ki, kitabın belki de en temel zafiyeti, bir aygıt olarak kamu yönetiminin serencamını anlatırken, bir bilimsel disiplin olarak kamu yönetiminin dönüşümünün tam bir hikayesini sunamaması, belirli noktalarda yapılan değinilerle ve genel toplumsal düzenin dönüşümünün yansıması olarak ele almasıdır. Adeta şöyle bir durum var gibi: Geniş anlamda kapitalizm (toplumsal düzen) dönüşerek kamu yönetimini dönüştürüyor, bu iki dönüşümün türevi olarak da kamu yönetimi disiplini yeniden biçimlenmektedir. Yani kamu yönetimi disiplini bağımlı değişkenin bağımlı değişkeni gibi durmaktadır.

Kitabın bu noktasına dek kamu yönetimi disiplinine girişte, Kameralizm’de, Wilson’un siyaset-yönetim ayrımında değinilmişti ancak hiçbirinde kamu yönetimiyle kamu yönetimi disiplini arasındaki bağıntı derinlemesine tartışılmamıştı. Burada biraz daha geniş bir anlatım yer almaktadır (s.141 vd.): Kamu personel yönetimi dışında sosyal psikoloji, sistem yaklaşımı da disiplinin refah devleti koşullarında gelişmiş alt alanları olarak dikkat çekmektedir. Öte yandan yazar, her ne kadar evrensel bir kamu yönetimi biliminden bahsetse de “her ülkenin özgün tarihsel koşullarından” etkilenerek biçimlendiklerine de değinmeden geçmemektedir (s.142).

Yazar bu bölümde kamucu yani halkın ortak çıkarını birincil öncelik olarak gören bir dünya görüşünün biçimlenmesine de dikkat çekmektedir. Bu dünya görüşünün bilimi referans almasına, sınav ve diplomaya dayanan liyakatine ve kamucu etiğine işaret etmektedir. Ancak bu olguyu yeterince eleştirel

¹⁶ Liyakate dayalı bir sistemin sosyolojik olarak belirli sınıfların hiyerarşik konumlarını yeniden ürettiğine dair klasik eleştiri için bk. Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy 1870-2033*. Bristol: Penguin Books. Daha güncel bir örnek için bk. Sandel, M. J. (2020). *The tyranny of merit what's become of the common good?* Bristol: Penguin Books. Liyakat açısından temel bir sorun, (eğitimdeki) rekabette başarılı olanların ahlaki üstünlüğünü temel alırken, bu rekabetin arka planındaki koşul eşitsizliğini göz ardı etmeye eğilimli olmasıdır. Bu hususun tartışıldığı kısa ama meselenin özüne vâkıf bir makale için bk. Pelling, L. (2023, Nisan 11). The myth of meritocracy and the populist threat. *Democracy and Society*, <https://www.ips-journal.eu/topics/democracy-and-society/the-myth-of-meritocracy-and-the-populist-threat-6630/> adresinden erişildi.

biçimde deşmiyor. Buradaki demokratik sorunu görmezden geldiği gibi (siyasetten özerkliği arttıkça halkın bürokrasi üzerindeki denetimi de azalmakta ve bu, bürokrasinin demokratik meşruiyetini de zayıflatmaktadır) bu kültürün seçkinciliği ve kendi kendisini yeniden üreten zümreselliği gibi hususlar da tartışılmamaktadır.¹⁷ Bu yüzden, liyakatle ilişkilendirilen kamucu kültürün soyut ve ideal bir halk çıkarı savunusu, somut ve gerçek halkla ilgisiz ve hatta düşmanca olabilir.

Yazar altıncı bölümde kamu yönetim disiplinin küresel ölçekte önem ve ağırlık kazanmasına etki etmiş, 20. yüzyıl içinde ortaya çıkan ikinci önemli olayı olan “*Kalkınma Söylemi ve Kamu Yönetimi*” konusuna yer vermektedir. Kalkınma, 1945 sonrasında dekolonizasyon ve Soğuk Savaş bağlamında gündeme gelen bir konudur. Buna göre geri kalmış ülkelerin gelişmesinde sosyalizm ve kapitalizm arasındaki rekabet çerçevesinde nasıl bir tercihin belirleneceği ve izleneceği sorununa dayanır.¹⁸ Kalkınma, niceliksel bir büyümenin ötesinde, siyasal, toplumsal ve iktisadi alanların hepsini kapsayan toplu bir dönüşümü ifade etmekle birlikte esasen iktisadi bir atılımı gerektirir. Bunun için de kayda değer bir sermaye birikiminin sağlanması şarttır. Ancak geri kalmış ülkelerde eksik olan tam da bu sermaye kıtlığı olduğu için önemli bir açmaz doğar. İşte bu açmaz, kaynakların planlı, rasyonel ve uzun erimli hedeflere dönük olarak düzenlenip tahsis edilmesini gerektirir ki, kalkınma sorununun kamu yönetimiyle kesişimi burada olur. Yazar bunu şöyle ifade etmektedir: Kalkınma çabalarının yetersizliği devlet kurumu ile aşılmaya çalışılmaktadır. Geri kalmış ülkenin devlet kurumu yani kamu bürokrasisi öncelikle ekonomi alanı olmak üzere doğrudan üretim yapacak sanayi alanlarına yönelmelidir. Elde edeceği kaynakları en verimli ve en etkin bir biçimde kullanılmalıdır. Bunun için devlet kalkınma çabalarını “planlı” bir şekilde yürütmelidir. Bu nedenle kalkınma ve kuram çabalarında iki önemli olan husus “devletin öncülüğü” ve “planlı kalkınma”dır (s.161). Bu bağlamda devletin öncülüğü kamu yönetimi ya da kamu bürokrasisi için kurtarıcı olma ideolojisini kendinle birlikte getirmektedir. Bunun doğal sonucu olarak kamu bürokrasisi için uzmanlığa ve rasyonelliğe dayalı bir “seçkinciliğin” söz konusu olması gerekir (s.166). Burada yazar bürokratik ideolojiye ve etiğe biraz daha girmektedir. Ama bu seçkinciliğin liyakatin istenmeyen sonucu veya yan etkisi olduğuna dair bir bahis açmamakta fakat seçkinciliğin demokrasiyle çelişmesine aynı yerde değinmektedir.

Daha sonra yazar, kamu yönetimi disiplinine bir pencere açarak II. Dünya Savaşı’ndan sonra bir sosyal bilim dalı olarak kamu yönetiminin önem ve popülaritesinin yükseldiği saptamasını yapmaktadır (s. 167). Bu saptamanın ötesinde, kamu yönetiminin toplumun ve siyasetin diğer alanlarıyla ilişkisinin nasıl

¹⁷ Liyakat ve uzmanlık bilgisinin bürokrasiye demokratik kamusal denetimden kurtaracak bir özerklik sağlayabileceği tehlikesi, esasen Weber’in bürokrasi kuramında içkin olarak bulunmaktadır. Bk. Weber, M. (2011). *Sosyoloji yazıları* (Çev: T. Parla). İstanbul: Deniz Yayınları, s. 321 vd.

¹⁸ Bu minvalde açıklama için bk. Özacit, B. (2018). Karşılaştırmalı kamu yönetimi için tarihsel sosyolojiden dersler. *Memleket Siyaset Yönetim*, 13(29), 83-110. (s. 88).

kurulması gerektiğine dair yönetsel soru açısından bir alternatif de üretmektedir: Devlet Bilimi.¹⁹ Burada yazar “Acaba kamu yönetimi olarak tanımlanan bilim dalını aynı zamanda ‘devlet bilimi’ olarak tanımlamak mümkün olabilir mi?” sorusu üzerine yoğunlaşmıştır. Ancak buradaki amacı ‘devlet neden ve hangi işlevleri görmek için nasıl var oluyor’ türünden sorulara cevap aramak değil, daha çok devletin örgütsel yapısı, yaşanan tarihsel koşullara bağlı olarak devlet örgütünün işlevleri ve bu işlevleri yerine getiren kadroları inceleme nesnesi olarak almaktır. Bundan dolayı şu söylenebilir ki, sadece yönetim olgusu üzerine odaklanacak olan devlet bilimi, siyaset biliminin devlet kuramıyla sıkı bir bağlantı içinde olacaktır. Devlet biliminin temel hareket noktası, devletin belli işlevlerini yerine getirecek olan insanlar tarafından oluşturulan toplumsal bir kurum oluşudur. Bir siyasi kurum olarak temel işlevi, içinde bulunulan tarihsel koşullara göre toplumsal düzeni yeniden üretmek olan devlet, sözü edilen işlevi bir yönetim aygıtı ile gerçekleştirmektedir. Buna göre, bu yönetim aygıtı yani kamu yönetimi siyaset biliminin devlet kuramı alanında incelenebilecektir. Ancak kamu yönetiminin ‘devlet bilimi’ olarak düşünülmesi durumunda ise, ‘nasıl ve ne olmalı’ sorunsalının da içeriğinde bir değişim olacaktır. Şöyle ki, 20. yüzyılın ikinci yarısına damgasını vuran iki olgu, refah devleti kapitalizmi ve geri kalmış ülkelerin kalkınma sorunudur. Bu sorunlar küresel ölçekte devletin toplumsal konumunu ve işlevlerini belirlemiştir. Bununla birlikte kamu yönetimi disiplini için ‘nedir ve nasıl olmalıdır’ sorunsalı da ortaya çıkmıştır. Küresel koşul ve dengelerin değişmesi, daha açık bir ifadeyle refah devleti kapitalizminin ‘küreselleşmiş kapitalizme’ dönüşmesiyle devlet kurumunun toplumsal konumu ve yönetsel işlevleri de kaçınılmaz bir şekilde olarak değişmektedir (s.168-169). Yazarın bu düşüncesinden hareketle şunu söyleyebiliriz ki, devletin kökenine veya varoluşuna dair soruları siyaset bilimine bırakıp onun sadece yönetsel yapısını, gövdesini ve işlevlerini incelemeye dönük bir devlet bilimi, siyaset-yönetim ayrımının göz ardı ettiği daha bütüncül bakışı sağlayabilecek bir alternatif gibi durmaktadır. Ancak burada şöyle bir sorun da bulunmaktadır: Her bilimin ona mahsus bir alanı, nesnesi vardır ve her bilim o nesneyi açıklama iddiası taşımaktadır. Burada devlet biliminin nesnesi olan devlet, yazarın ifadesinde de görüldüğü üzere, başka alanlardaki gelişmelerin bağımlı değişkeni durumunda görülmektedir. O zaman da şöyle bir sorun ortaya çıkıyor: Eğer dünya ekonomik sistemindeki temel dönüşümlere bağlı olarak devlet dönüşüyorsa, o zaman doğrudan ekonomiyi çözümlenmek, devleti anlamak için daha doğru olmaz mı? Neden ayrı bir devlet bilimine ihtiyaç duyalım? Sonuçta incelediği nesne, başka süreçlere bağlı ve bağımlı olarak dönüşmektedir. Yazar devlet bilimine geçerken değindiği için bu zayıflığa karşı bir önerisi görülmemektedir. Ancak kamu yönetiminin bağımlı değişken özelliği, Keynesyen refah

¹⁹ Devlet bilimi kavramının ve kuramının Türkçe literatürde derinlikli ve özgün bir tartışması için bk. Ayman Güler, B. (2023). *Devlet bilimi göçebe ve yerleşik devlet*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (s. 69-73).

devletin girdiği kriz sonucunda geniş anlamda kapitalizmin yeniden örgütlenmesinde çok daha net görülmektedir ki, bu tema izleyen bölümün konusudur.

Yazar yedinci bölümde kamu yönetimi disiplininin çöküşünü temellendirirken bunu “*Küreselleşmiş Kapitalizm Çağında Kamu Yönetimi*” başlığı altında tartışmaktadır.²⁰ Burada yazar öncelikle 1970’li yıllarda bir dünya sistemi krizinin yaşandığını söyler ve bu krizi şöyle açıklar: Çoğulcu demokraside farklı sınıfların ve kesimlerin kendi taleplerini sisteme iletmesi, bu talepleri siyasal olarak karşılanmasının refah devletini şişirmesi, refah devletinin aşırı büyümesinin pazarın aleyhine olacak biçimde kamunun ekonomideki alanını genişletmesi, bu genişlemenin kâr hadlerini düşürerek kapitalist sermaye birikim sürecini sekteye uğratması ve kapitalizmin yeniden üretimini zora sokması. Çözüm olarak ise, devletin alanının daraltılması ve piyasanın alanının genişletilmesi görülmüştür (s.178-180). Bu nedenle ortaya çıkan bu dönüşümün de bir devlet bilimi olarak da tanımlanabilen kamu yönetimi disiplininin geleneksel paradigmasını etkilememesi mümkün görünmemektedir. Devlet kurumunun toplumsal konumu ve işlevleri de kapsamlı bir değişim veya dönüşüm sürecine girmesi kamu yönetimi disiplini için bir paradigma değişikliği ya da daha radikal bir deyişle bir tür *yok oluş* gündeme gelmiştir. Ancak yazarın bu düşüncesinden hareketle akıllara şu soru gelmektedir: Bağımlı değişken olarak kamu yönetiminin, toplumsal düzenin, sosyoekonomik yapının dönüşümüyle “yok oluş” sürecine girmesi fazla iddialı bir düşünce değil midir? Eğer öyleyse, kamu yönetimi disiplininin kurulduktan sonra ayakta kalabilecek herhangi bir kuram, ilke, değer vs. üretmediğini de kabul etmek gerekmez mi? Bir bilim dalının belirli koşullar altında doğması anlaşılabilir bir husustur. Örneğin, geometriyi Antik Mısırlıların nehir taşkınlarından sonra tarlaların sınırlarını belirlemek için kurdukları iyi bilinir.²¹ Ama bu Nil nehrinde tarım sürdürülemezince geometrinin de anlamını yitireceği şeklinde düşünülmez. Aynı şekilde, kamu yönetimini kapitalizmin belirli ihtiyaçlarının gerekli kılması, bu ihtiyaçların değişmesiyle kamu yönetimi disiplininin anlamını yitirdiği şeklinde düşünülmemesi gerekir.

Yine yazar, neoliberalizmin “minimal devlet” talebinin piyasanın alanının genişletilmesi, kamu harcamalarının kısılması, özel mülkiyetin daha güçlü biçimde korunması ama kriz durumunda sermayenin devlet müdahalesiyle kurtarılması arasındaki çelişkilere, 1990’lardaki düzenleyici reformlarla devletin bu kez küresel pazarla ulusal pazarın entegrasyonu için düzenleyici görevler edinmesine dikkat çekmektedir: “Bu noktada gündeme gelen çok önemli soru, liyakat ilkesinden giderek uzaklaşan kamu bürokrasilerinin bu yaşamsal mücadeleyi nasıl verebilecekleridir” (s. 189-190). Ancak yazarın bu sorusu karşısında akıllara

²⁰ Yazar geniş bir şekilde bu tartışmaya “Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi” ve “Değişim ve Yolsuzluk” adlı çalışmalarında yer vermiştir.

²¹ Aslan Seyhan, İ. (2021). Antik Mısır’dan Orta Çağ İslam Dünyası’na kısa matematik tarihi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4(Özel Sayı), 59-70. (s. 60).

şu gelmektedir: Neden neoliberalizm, doğası gereği liyakat ilkesinin altını oymak zorunda olsun ki? Siyasal patronaj, popülizm vs. siyaset-yönetim ayrımının bozulmasıyla gündeme gelen sorunlardır. Neoliberalizm pekâlâ kendi uzman kurullarıyla liyakate uygun bir yapıyı (en azından kuramsal olarak) gerçekleştirebilir. Yazarın neoliberalizmi kavrayışı, bazı konularda fazla genellemeci bir pozisyonda yer almaktadır. Şurada olduğu gibi: “Neo liberalizmin klasik liberalizmden önemli bir farklılığı, siyasal alanda giderek yükselen yeni muhafazakarlıktan bağımsız bir siyasi öneri ya da projesinin olmamasıdır” (s.191). Neo liberalizmin doğuşu ve yükselişi yeni muhafazakarlıkla ittifak içinde olsa da yeni muhafazakarlığın etkisizleştiği dönemlerde farklı ittifaklarla pekâlâ yoluna devam edebilir. Nitekim son 40 yılda pek çok siyasal ve ekonomik krize rağmen Neo liberalizmin varlığını sürdürmesi, bu esneklikle birlikte düşünülmelidir.

Yazar, en son olarak küreselleşmiş kapitalizm aşamasında ortaya çıkan sorunlara dikkat çekmektedir: Gelir-servet dağılımındaki toplumsal eşitsizlik, yeniden yapılanma içinde sistem krizlerinin aşılabilmesi, siyasal alanda temsili demokrasi olarak nitelendirilen rejimin krizi veya çöküşü, işsizlik veya surplus (artık) emeğin giderek büyüme eğilimi göstermesidir. Bu sorunlar içinde yer alan üçüncü sorunun neoliberalizmin ve küreselleşmenin demokrasiye yaptığı tahribatın altını çizmektedir: “Ağır bir hegemonya kurmuş olan Pazar köktenciliği ve dünyanın sermayenin çıkarlarına yönelik olarak bütünleşmiş tek bir pazara dönüşmesi temsili, liberal demokrasiyi bir siyasi rejim türü olarak anlamsızlaştırmıştır. (...) Bugün görünürde programları sağ/sol ikilemi içinde toplanabilen siyasi partiler iktidar için yarışmayı sürdürmektedirler. Bununla beraber, söylemleri, program ve ideolojileri ne kadar birbirinden farklı olsa da iktidara gelen siyasetçiler, özellikle ekonomi ve maliye politikalarına ilişkin olarak neo liberal hegemonyanın dışına çıkamamaktadırlar” (s.197). Bununla birlikte, neoliberalizmin gerek ekonomik anlamda tam başarılı olamaması gerekse de yarattığı eşitsizlikler nedeniyle dünyanın farklı yerlerinde tepkilere yol açması, şu soruyu gündeme getirmektedir: Nasıl neoliberal hegemonya varlığını sürdürebiliyor? Yazar, bu soruya tam bir yanıt sunmuyor. Halbuki neoliberal hegemonyanın başarısızlığına rağmen nasıl sürdüğünü anlamak, ona alternatifleri tartışmak açısından ilk yapılması gereken şeydir.

Kamu yönetimi disiplininin çöküşünü anlatan ikinci bölüm olan sekizinci bölüm, “*Kamudan Müşteriye*” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde yazar, yeniden yapılanan dünya kapitalist sistemi içinde pazar köktenciliğine bağlı yeni bir etik anlayışın ortaya çıktığı bu yeni etik anlayışın kamucu etik anlayışı dönüştürdüğünü vurgulamaktadır. Burada kamu etiğinin dönüşümünün hem nedenlerine hem de sonuçlarına dikkat çekmektedir. Buna göre bu etik, liyakate ve toplumun esenliğini üstlenme sorumluluğuna dayanıyordu. Refah devletinin tasfiyesi, tarafsız kamu yönetiminin çözülmesi, dünya piyasalarıyla bütünleşmenin gündeme getirdiği servet sahibi olma fırsatları, yolsuzluğu da sistemin bir parçası haline

getirmiştir. Öte yandan yolsuzluğun yaygınlaşması, demokrasinin kriziyle beraber popülizmin yükselişini de etkilemiştir (s. 213-217).

Yazarın kamu yönetimi disiplinine değinisi, geleneksel veya yerleşik kamu yönetimi paradigmasının, siyaset ve örgüt kuramları arasında bir ara kesit olarak ortaya çıktığı ancak yerleşik kamu yönetimi paradigmasının kapitalist girişim mantığından uzaklaşarak kurgulandığı üzerinedir (s. 217). Buradan hareketle yeniden yapılanan kapitalizm içinde kamu yönetiminin giderek işlevsiz kalması kaçınılmaz bir gelişmedir. Bu da *kamu yönetiminin ontolojik krizi* biçiminde değerlendirilmektedir (s. 217-218). Bu bağlamdan hareketle yazar; birincisi, yeni yapılanma süreci içinde *public administration*'dan *public management*'a yani kamu yönetiminden kamu işletmeciliği mantığına geçiş olduğunu ve bu geçişin kamu yönetimi disiplinini de etkileyeceğini söylemektedir. İkincisi, kamu yönetimi disiplini ile ilgili olup “Geleneksel ya da yerleşik kamu yönetimi bölüm ve müfredatlarının işlevi ne olacaktır?” sorusuna cevap aramaktadır. Örneğin geleneksel kamu yönetimi müfredatı içinde çok ağırlıklı bir yer tutan ‘kamu personel yönetiminin’ yeniden yapılanma süreci içinde ‘insan kaynakları yönetimine’ dönüştüğü görülmektedir.²² Kamu personel yönetiminin nesnesi kamu kurumları çalışanlarıdır. Bu kamu kurumu çalışanları kendinden beklenen işlevleri yerine getirirken liyakat, görelî otonomi ve bunların sonucu olarak kariyer ilkelerine göre işe alınmakta ve görev yapmakta iken insan kaynakları yönetimi ise pazar koşullarında varlıklarını sürdüren özel firma ya da korporasyonlarda çalışanlar ile ilgili bir alt disiplindir (s. 219-220). Üçüncüsü, devlet aygıtı tarafından topluma sunulan hizmetlere ilişkin olarak vatandaş kavramı yerine müşteri kavramı ön plana çıkmıştır.²³

Yazara göre, yeniden yapılanan kapitalist sistemin diğeri bir özelliği, siyasi rejimlerin giderek daha otoriter hale gelmesidir. Bu özellik popülizm ya da popülist siyaset olarak ifade edilmektedir. Yazar, popülizmi otoriterleşme ve faşizmin güncellenmiş hali olarak görmektedir:²⁴ “Popülizm ya da popülist siyaset, insan hak ve özgürlüklerini kısıtlamaya yönelik işlevlerini dış dünyadan gelen tehditler temelinde meşrulaştırmaktadır. Başta zor kullanma olmak üzere, giderek evrenselleşen popülist siyaset ile devlet kurumunun baskıcı ve despotik özelliği öne çıkmaktadır” (s. 224). Bu baskıcılık, beka sorunuyla meşrulaştırılmaktadır ki bu sorun popülist siyaset için merkezi konumdur. Siyasal anlamda gerçekleşen bu önemli gelişmelerin geleneksel kamu yönetimi paradigmasını etkilememesi (liyakat, siyasi tarafsızlık, güvence ve kariyer gibi ilkeleri vb.) mümkün değildir. Bu bağlamda yazar, Türkiye’ye de ayrı bir yer

²² Yazar, bu dönüşüme Şaylan, G. (2000). Kamu yönetimi disiplininde bunalım ve yeni açılımlar üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 1-22. (s.15) yer vermiştir.

²³ Detaylı bilgi için bk. Şaylan, G. (2000). Kamu yönetimi disiplininde bunalım ve yeni açılımlar üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 1-22. (s.16).

²⁴ Bu yaklaşım, *Yarın Endişesi* kitabında da daha geniş ele alınmıştır. Burada bir parantez açarak, yazarın popülizmle otoriterliği özdeşleştirmesinin ve popülizmi 20. yüzyıl faşizminin günümüze uyarlanmış şekli olarak görmesinin fazla indirgemeci bir yaklaşım olduğunu, popülizmle ilgili literatüre pek atıf yapmadan ve sol ile sağ popülizm ayrımlarına girmeden genelleyici bir düzeyde kavramı kullandığını belirtmek gerekir.

ayırmaktadır (s. 231-36): Cumhuriyetin başındaki liyakat temelli, özerk kamu yönetimi, ulusal bir devletin ve toplumun inşasına çalışmıştır. 1980’den sonra küreselleşmiş kapitalizmin etkisine girilmiş, 21. yüzyılda ise otoriter-popülizme savrulmuştur. Bu açıdan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle, pazar köktenciliği ve neoliberal hegemonyanın birleşimi, Türkiye’ye özgü otoriter-popülist yapının konsolide olmasını getirmiştir (s. 235). Yazar bu dönüşümü, Amerikan geleneği içinde Jacksoncu ganimet sistemine geri dönüş olarak görmektedir. Zira partizan bir devlet aygıtı ortaya çıkmıştır ve KPSS gibi liyakati esas alan uygulamalar önemini kaybetmiştir. Bir başka açıdan ise Türkiye modeli, Bonapartist devlet çözümlemesini akla getirmektedir.

Bunun yanında popülizmin ve onun uygulamasında öne çıkan diğer bir boyutu “führer hukukunun” öne çıkmasıdır. Liderin sözünün hukuk yerine geçtiği bir tür “führer hukukunun” geçerlilik kazanması, hukuksuzluk yaygınlaştıkça yolsuzluğun da artmasıyla da yakından bağlantılıdır. Yazar yolsuzluk dalgasının boyutlarını Sayıştay Raporları üzerinden örneklemektedir (s. 244-245).

En son olarak bu bölümde yazar kamu yönetimi öğretiminin kapsam ve içeriği tartışmasına geri dönmektedir. Burada dikkat çeken en önemli husus, “kamu yönetimi ile işletme yönetimi olarak tanımlanan alan arasındaki farklılığın radikal biçimde daralmış olması”dır. Daha öncesinde müfredatlarda anayasa, yurttaşlık, kamu hukuku, yönetimin yargısal denetimi konuları ağırlıklı bir yere sahipken bunlar yerine özel hukuk konuları yer almaktadır (s. 249). Yazar bu değişimi yükselen popülizme veya siyasal gücün giderek otoriterleşmesine bağlamaktadır. Burada yazarın işletme biliminin hegemonik etkisinin artışına vurgu yapması, kamu yönetimi aygıtında net olarak görülebilse de, üniversiteler düzeyinde bu iddianın somut müfredat değişiklikleriyle örneklemesi daha doğru olurdu. En azından Türkiye’de kamu yönetimi lisans programlarında müfredat değişiklikleri, kamucu hukuk ve siyasal bilimlere karşı işletme bilimlerini yerleştirmeye dönük ideolojik bir hamleden daha çok öğretim üyelerinin uzmanlıkları, yükselişte olan yeni konular gibi gerekçelere dayanmaktadır.

Yazar, dokuzuncu bölümde “*Kamu Yönetiminden Devlet Bilimine*” adlı başlığa yer vermektedir. Okuyucu ilk önce bu bölümü okumaya başladığında başlıkta da vurguladığı üzere bu konu üzerine bir şeyler okuma beklentisi içine girerken tam tersi olarak çalışmanın sonuç ve değerlendirmesiyle karşılaşmaktadır. Bu bölüm, önceki bölümlerde dile getirilip vurgulanan hususların tekrarı olmuştur. Burada nihai yargı 20. yüzyılın başlarında itibaren ortaya çıkan ve hızla bir şekilde gelişip, akademik evrende saygın bir yer tutan kamu yönetiminin, bir bilim dalı olarak açıklayıcı ve yol gösterici olma özelliğini büyük ölçüde yitirdiğidir. Kamu yönetimi disiplininin geleneksel paradigmasının krizine yol açan devlet aygıtının işlevsel dönüşümüdür. Bu işlevsel dönüşüm süreci kendi içinde çelişkiler barındırmakta; bu ise, geleneksel kamu

yönetimi paradigmasını anlamsızlaştırmaktadır. Bu bağlamdan hareketle yazarın temel vurgusu yine üniversite düzeyinde kamu yönetimi öğretiminin kapsam ve içeriği üzerinedir. Kamu yönetimi disiplini: “Acaba, üniversitelerin kamu yönetimi bölüm ya da enstitülerinde öğrencilere sunulacak müfredatın kapsam ve içeriği ne olmalıdır? Örneğin, uzmanlık ve liyakat ilkelerinin hala en önemli öncüller olduğu, kamu hizmetine giriş, yükselme ya da sınıflandırma gibi sorunların bu öncüller temel alınarak müfredat oluşturulması bir anlam ifade etmekte midir? Yoğunlaşan yolsuzluk, nepotizm ya da devlet aygıtının giderek partizanlaşması biçiminde ortaya çıkan yeni kamu yönetimi anlayış ve etiği; bundan da önemlisi, toplumların bu konulara yönelik giderek yükselen ilgisizliği ve tepkisizliği kamu yönetimi öğretim müfredatında yer alacak mıdır ya da almalı mıdır? (...) [B]u ve benzeri sorular, kamu yönetimi disiplininin, esas olarak 20. yüzyılda gelişen paradigmasının anlam ve önemini yitirdiği şeklinde yorumlara sağlam bir temel oluşturmaktadır” (s. 261). Yazarın bu temel düşüncesine yönelik şunu diyebiliriz ki, bir alanda yeni bir kuram, paradigma veya model geliştğinde, bu değişime bağlı olarak onun bilimini tekrar düzenlemek anlamlı ve gereklidir. Newton fiziğinden Einstein fiziğine geçiş gibi... Kamu yönetimi açısından, nesnenin kendisinde önemli bir dönüşüm yaşansa da, bu dönüşümün kendi içinde tutarlı, bütünlüklü yeni bir kuram veya paradigma olarak ortaya çıktığını söylemek ne kadar mümkün diye sorulabilir. Daha açıkçası, örneğin Jacksoncu ganimet sistemi gibi, kendisini doğru ve haklı olarak ileri süren bir paradigmanın yükselişi günümüzde görülüyor. Daha ziyade görünen şey, nepotizm, partizanlık, yolsuzluk gibi, sistemin bozulması ve çürümesine işaret eden gelişmeler olarak yaşanıyor. Nitekim ne Türkiye’de ne de dünyada bu “bozulmayı” meşrulaştıran, bu temel üzerinde yeni kurumlar ve kurallar getiren bir alternatif de görülüyor. Sadece eski sistemin *de jure* geçerli olduğu ama işleyişin bambaşka bir biçimde yürüdüğü bir durumdan bahsedebiliriz. Bu bakımdan kamu yönetimi disiplininin, yeni durumu veri alarak tekrar düzenlenmesi, çok mantıklı bir öneri gibi görünmüyor. Ama bu durum çalışmanın değerini düşürmüyor. Çünkü yazar, kamu yönetimini tarihsel bir bakışla ve sosyo-ekonomik gelişmelerle iç içe geçişlerle, disiplinin kendi sağlığının dışına çıkarak değerli bir inceleme yapıyor. Bu bakımdan siyaset bilimi, sosyoloji, iktisat, işletme, hukuk gibi disiplinlerle kamu yönetiminin etkileşiminin başarılı biçimde izini sürüyor. Yazarın nihayetinde kuramla pratik arasında makasın açıldığı ve disiplinin uygulamaya öncülüğünün anlamsızlaştığı hususunda haklılığını teslim etmek gerekir. Her koşulda, kamu yönetiminin gerek yönetim aygıtı boyutunda gerekse disiplin boyutunda tartışılmasında bu kitabın, öncü bir çalışma olduğu ve kamu yönetiminin geleceği üzerine düşünenlere tavsiye edilebilecek ve rehberlik edebilecek nitelikte önemli bir eserdir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Ö. Ö. (2009). *Siyaset ve yönetim ilişkisi -Kuramsal ve eleştirel bir yaklaşım*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Aslan Seyhan, İ. (2021). Antik Mısır'dan Orta Çağ İslam Dünyası'na kısa matematik tarihi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 4(Özel Sayı), 59-70.
- Ayman Güler, B. (2013). Karşılaştırmalı kamu yönetim nedir? K. Karasu (Yay. Haz.), *Kamu yönetimi ülke incelemeleri* (s. 23-39) içinde. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Ayman Güler, B. (2023). Kamu yönetimi. O. Koca ve K. Akman (Ed.), *Cumhuriyeti'in 100. yılında sosyal bilimler* (s. 141-161) içinde. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Ayman Güler, B. (Nisan 2023). *Devlet bilimi göçebe ve yerleşik devlet*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Emre, C. (2003). *Yönetim bilimi yazıları*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Özacit, B. (Haziran 2018). Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi İçin Tarihsel Sosyolojiden Dersler. *Memleket Siyaset Yönetim (MSY)*, 13 (29), 83-110.
- Pelling, L. (2023, Nisan 11). The myth of meritocracy and the populist threat. *Democracy and Society*, <https://www.ips-journal.eu/topics/democracy-and-society/the-myth-of-meritocracy-and-the-populist-threat-6630/> adresinden erişildi.
- Sandel, M. J. (2020). *The tyranny of merit what's become of the common good?* Bristol: Penguin Books.
- Stillman, R. J. (1973). Woodrow Wilson and the study of administration: A new look at an old essay. *American Political Science Review*, 67(2), 582-588.
- Şaylan, G. (1978). Yönetim biliminin evrenselliği ile ilgili bazı düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 3-15.
- Şaylan, G. (1995). Değişim ve yolsuzluk. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(3), 3-18.
- Şaylan, G. (1996). Bağımsız bir disiplin olarak kamu yönetimi: Yeni paradigma arayışları. *Amme İdaresi Dergisi*, 29(3), 3-16.
- Şaylan, G. (2000). Kamu yönetimi disiplinde bunalım ve yeni açılımlar üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(2), 1-22.
- Şaylan, G. (2008). *Temsili liberal demokrasinin önlenemez krizi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.



- Şaylan, G. (2016). *Değişim küreselleşme ve devletin yeni işlevi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Şaylan, G. (2020). *Yarın endişesi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Weber, M. (2011). *Sosyoloji yazıları* (Çev: T. Parla). İstanbul: Deniz Yayınları.
- Wilson, W. (1961). İdarenin İncelenmesi. *Seçme parçalar* (Çev: N. Abadan) içinde. İstanbul: Yenilik Basımevi.
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy 1870-2033*.S Bristol: Penguin Books.

SÜRDÜRÜLEBİLİR LİDERLİK VE YEŞİL YÖNETİM ÜZERİNE YAPILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Fetullah BATTAL¹, Şeymanur YILMAZ²

Öz

Bu araştırma, 2003-2024 yılları arasında Türkiye’de gerçekleştirilen sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin içeriklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi’nde (YÖK-TEZ) yer alan ve belirtilen yıllar arasında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Araştırma kapsamında, yeşil yönetim ile ilgili 16 lisansüstü tez çalışmasına, sürdürülebilir liderlik ile ilgili ise 9 lisansüstü tez çalışması olmak üzere toplam 25 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Bu tezlerin 18’i yüksek lisans tezi iken, 7’si doktora tezidir. Araştırma çalışmasının evreni ve örnekleme, tezlerin tür ve sayıları, yayınlandığı yıllar, hangi alanlarda yürütüldüğü, danışman unvanları, hedef, boyut ve yöntemleri açısından ele alınarak sistematik derleme yöntemiyle analiz edilmiştir. Çalışma bulgularında, tezlerin çoğunluğunun 2022-2024 yıllarına ait olduğunu ve en fazla Prof. Dr. unvanlı akademisyenlerin danışmanlık yaptığını göstermektedir. Tezlerden 24 tanesi Türkçe’dir ve eğitim, işletme alanlarında yoğunlaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Liderlik, Yeşil Yönetim

JEL Kodları: G00, L53, Q50

QUALITATIVE RESEARCH ON GRADUATE THESES ON SUSTAINABLE LEADERSHIP AND GREEN MANAGEMENT

Abstract

This study aims to reveal the content of postgraduate theses on sustainable leadership and green management conducted in Turkey between 2003 and 2024. In the study, the studies in the National Thesis Centre of the Council of Higher Education of Turkey (YÖK-TEZ) and the studies conducted between the specified years were examined. Within the scope of the research, a total of 25 postgraduate theses were reached, including 16 postgraduate theses on green management and 9 postgraduate theses on sustainable leadership. While 18 of these theses are master's theses, 7 of them are doctoral theses. The population and sample of the research study were analysed in terms of the types and numbers of theses, years of publication, fields of study, supervisor titles, objectives, dimensions and methods of the theses and analysed by systematic review method. The findings of the study show that the majority of the theses belong to the years 2022-2024 and that most of the theses were supervised by academics with the title of Prof. Dr.. 24 of the theses are in Turkish and are concentrated in the fields of education and business administration.

Keywords: Sustainability, Leadership, Green Management

JEL Codes: G00, L53, Q50

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, fbattal@bayburt.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2895-0193>

² Yüksek lisans öğrencisi, Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, seymanur69@outlook.com, <https://orcid.org/0009-0006-9597-524X>

GİRİŞ

Günümüzde sürdürülebilir liderlik, çevresel, ekonomik ve sosyal sorumlulukları bir arada gözeten bir liderlik anlayışı olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Sürdürülebilir liderlik, liderlerin, organizasyonların uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla bilgi odaklı bir yaklaşım benimsemelerini ve çevreyle uyumlu kararlar alarak, toplum ve ekonomi ile dengeli bir etkileşimde bulunmalarını ifade eder. Bu liderlik türü, yalnızca mevcut durumu değil, gelecekteki nesillerin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak hareket etmeyi amaçlar (Yoğurtçu, 2023, s. 31-32).

Yeşil yönetim kavramı ise işletmelerin çevresel sorumluluklarını gözeterek faaliyet göstermelerini sağlayan bir yaklaşımdır. Bu anlayış, işletmelerin amaçları, işlevleri ve üretim süreçlerinden bağımsız olmaksızın çevreyi ön planda tutmalarını ifade eder. Yeşil yönetim, işletmelerin çevreyle uyumlu ürünler üretmesini, kaynak verimliliğini artırmasını ve sürdürülebilir teknolojiler geliştirmesini teşvik eder. Böylece, işletmeler hem rekabet avantajı sağlar hem de doğanın korunmasına katkı sunar. Ancak yeşil yönetimin uygulamaları bazı zorluklar da yaratabilir, enerji ve hammadde fiyatlarının artması, yüksek yatırım maliyetleri ve ekonomik baskılar gibi dezavantajlar söz konusu olabilir (Yüce, 2020, s. 30-38).

Sürdürülebilir liderlik gibi yeşil yönetim anlayışı da işletmelerin çevresel ve toplumsal anlamda etkilerini aza indirme ve sürdürülebilirlik ilkesiyle beraber yönetilmesi açısından oldukça önemlidir. İki kavramda çevre bilinciyle hareket etmeyi sağlayıp uzun vadeli bir çalışma serüvenini beraberinde getirir.

Sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim kavramları sıklıkla birlikte kullanılsa da aralarında farklar mevcuttur. Sürdürülebilirlik, doğal kaynakları koruyarak hayatın kaliteli bir şekilde devam etmesini hedefler. Çevre kirliliğinin artmasıyla birlikte, işletmelerin çevre dostu ürünler ve hizmetler üretmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda, işletmelerin ekosistem dengesini koruması ve çevreye duyarlı hareket etmesi gerekmektedir. Yeşil yönetim ise, çevre bilincinin artması ve sosyal sorumluluk ilkeleri doğrultusunda organizasyonların gelişmesine yardımcı olur (Behçet, 2023, s. 39-40). Sürdürülebilirlik, doğal kaynakları koruyarak gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmayı amaçlarken, yeşil yönetim ise çevre dostu yaklaşımlar benimseyerek işletmelerin çevresel etkilerini minimize etmeyi hedefler.

Bu bilgiler ele alındığında sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramlarının tanımları birbirinden farklıdır. Her ne kadar farklı olsalar da birbirleriyle ilişkileri bağlayıcıdır. Bu nedenle, yeşil yönetim ve sürdürülebilir liderlik birbirini tamamlayan ve destekleyen kavramlardır. Norton ve arkadaşlarına (2015) göre liderlerin çalışanların yeşil davranışları üzerinde rol modeli özelliğine sahip olduğu belirlenmiştir. Liderlerin, çalışanların yeşil odaklı davranışlarına katılımının, astların gönüllü olarak sergiledikleri yeşil

davranışlar için önemli olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca, çalışanlar, liderlerinin çevreye yönelik olumlu davranışlarını gözlemledikçe, yeşil davranışlar konusunda amaçların belirlenmesi için fırsatlar sunmaktadır.

İşletmeler, sürdürülebilir liderlik ilkelerini benimseyerek çevresel ve sosyal sorumluluklarını yerine getirirken, yeşil yönetim stratejilerini uygulayarak bu sorumlulukları pratikte hayata geçirebilirler. Tamamlayıcılıklarından dolayı çalışmada iki kavram beraber incelenmiştir. Çalışmanın temel hedefi, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramlarına dair yapılan çalışmaların az sayıda olmasından kaynaklanan eksikliğin giderilmesi için fikir sunmaktır.

Bu çalışma, 2003 ile 2024 yılları arasında Türkiye'deki sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularında yapılan lisansüstü tez çalışmalarının trendlerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nde kayıtlı ve erişim izni bulunan, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim üzerine yapılmış tezleri çeşitli değişkenler doğrultusunda derleyip incelemektedir. Bu değişkenler arasında tezlerin türleri, yayın yılları, hazırlayan üniversiteler, disiplin alanları, yayın dilleri, danışman unvanları, tezlerin amaçları, kapsamaları ve kullanılan araştırma yöntemleri gibi faktörler yer almaktadır.

Araştırma, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim alanlarına olan akademik ilginin zaman içinde arttığını ve bu konularda yapılan çalışmaların, Türkiye'deki akademik eğilimleri yansıttığını varsaymaktadır. Bu çalışma, bu alanlardaki bilgi birikimini değerlendirmeyi, sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim gibi önemli konularda bilimsel gelişmeleri ortaya koymayı hedeflemektedir. Kullanılan yöntem, nitel verilerin sistematik bir şekilde analiz edilmesine dayanmaktadır; betimsel analiz gerçekleştirilmiştir. Jayarajah, Saat ve Rauf (2014), Lin, Lin ve Tsai (2014), Suri ve Clarke (2009)'ın çalışmalarında, betimsel içerik analizi, belirli bir konu kapsamında yapılmış olan yayınlanmış ya da yayınlanmamış tüm araştırmaların incelenip, bu araştırmaların eğilimlerinin ve bulgularının tanımlayıcı bir biçimde değerlendirilmesini içeren sistematik bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesiyle Türkiye'deki akademik çalışmalardaki çeşitlilik ve eğilimler daha iyi anlaşılacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilir Liderlik

Sürdürülebilirlik, Türkçeye çevrildiğinde belirli anlamlar kazanmış bir kavram olup, İngilizce “sustainability” kelimesinin karşılığıdır. Genel anlamda, bir sürecin sürekliliğini ifade eder. Bu kavram, özellikle ekolojik bağlamda, doğal kaynakların verimli kullanımı ve ekosistemin korunması açısından önemlidir. Doğal kaynakların tükenmesi, ekolojik dengenin bozulmasına yol açabileceği için

sürdürülebilirlik, bu kaynakların geleceğe aktarılmasını sağlamayı amaçlar. Ayrıca ekonomi alanında da kullanılır ve "sürdürülebilir kalkınma" ile eş anlamlıdır. Bu yaklaşım, bugünün ihtiyaçlarını karşılarken geleceğin ihtiyaçlarını da gözetir. Sürdürülebilirliğin üç temel boyutu vardır, bu boyutlar: ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirliktir (Yollu, 2017, s. 10-13).

Liderlik kavramı, İngilizce "leadership" kelimesinden türetilmiştir ve bir bireyin bir grubu veya organizasyonu yönlendirme, yol gösterme becerisini ifade eder. Liderliğe olan ilgi tarihsel olarak devam etse de bilimsel bir araştırma konusu olarak 1930'lu ve 1940'lu yıllarda incelenmeye başlanmıştır. Bu dönemde araştırmacılar, liderlerin stilleri, özellikleri ve davranışlarını, işletmeler ve örgütler üzerindeki etkilerini analiz etmek için çeşitli teoriler geliştirmiştir. Sürdürülebilir liderlik hem mevcut durumu hem de gelecek nesillerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak hareket etmeyi amaçlayan bir liderlik türüdür (Yılmaz, 2023, s. 2-31). İki kavram bir araya geldiğinde, bu durum işletmelerdeki liderlerin özelliklerini yansıtmaya başlar. Bu bağlamda, sürdürülebilir liderlik, liderlerin sadece mevcut durumu değil, aynı zamanda gelecekteki nesillerin ihtiyaçlarını da gözeterek hareket etmelerini gerektiren bir anlayışı yansıtır.

Sürdürülebilir liderlik, liderlik çalışmaları alanında oldukça yeni bir kavramdır ve organizasyonların çevresel, sosyal ve ekonomik zorlukları ele alırken uzun vadeli sürdürülebilirliklerini sağlama gerekliliği nedeniyle giderek artan bir ilgi görmektedir (Maguate, 2024, s. 574). Bu kavramının kökenleri, eski uygarlıklara ve felsefi geleneğe dayanır. Ancak son yıllarda artan çevresel, ekonomik ve sosyal zorluklarla birlikte bu kavrama olan ilgi artmıştır. Modern sürdürülebilirlik anlayışının temelleri, 18. ve 19. yüzyıllarda kaynak kullanımı ve gelişimin etik sonuçlarına dair ortaya çıkan düşüncelere dayanır. Nesiller arası adalet fikri, Aydınlanma felsefesi ve Sanayi Devrimi'nin etkisiyle şekillenmiştir. 20. yüzyılın ortalarında sürdürülebilirlik, daha geniş kitlelere ulaşmaya başlamış ve 1987'deki Brundtland Raporu ile tanımlanmıştır. Bu rapor sonrası, sürdürülebilirlik kavramı iş dünyası, finans sektörü ve liderlik gibi birçok alanda uygulanmaya başlanmıştır (Yazar, 2023, s. 15-16).

Sürdürülebilir liderlik, sürdürülebilir kalkınma ve liderliğin birleşiminden doğan bir kavramdır. Bu, paydaşların ihtiyaçlarını karşılamak ve işletmenin ana faaliyetlerini geliştirerek tüm paydaşlar için uzun vadeli değer yaratmayı amaçlayan bir liderlik ve yönetim yaklaşımıdır. Yeşil dönüşümcü liderlik ve sorumlu liderlik anlayışlarının ötesine geçerek, ekonomi, toplum ve çevrenin dengeli bir şekilde gelişmesini vurgular. Aynı zamanda, işletmelerin kârlı büyüme ve sürdürülebilirlik sağlamalarına yardımcı olur ve günümüzde liderlik araştırmalarının önemli odak noktalarından biri olmuştur (Avery ve Bergsteiner, 2011a, b).

Ferdig (2007), sürdürülebilir lideri, diğer bireylerle birlikte eylemler geliştiren, bu eylemleri uygulayan ve çevresel değişimlere uyum sağlamalarını destekleyen bir figür olarak tanımlamıştır. Bu şekilde, sürdürülebilir lider insanları bir araya getirir ve onların sürdürülebilirlik sorunlarını keşfetmelerini, öğrenmelerini, tasarlamalarını ve çözmelerini mümkün kılar.

Russell Reynolds modeli, sürdürülebilir liderliği, örgütlerin sadece kısa vadeli kazanımlarına odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda uzun vadeli stratejiler belirleyerek sosyal, çevresel ve finansal performanslarını iyileştirmeyi hedefleyen bir süreç olarak ele almıştır. Bu modele göre sürdürülebilir liderlerin demografik özellikleri, eğitim seviyeleri, deneyimleri, uluslararası görev deneyimleri ve liderlerin görevi oldukça önemli faktörlerdir. Yetkinlikleri incelendiğinde ise sürdürülebilir zihniyet, sistem düşüncesi ile iletişim kurma becerisi açısından oldukça önemlidir. Sürdürülebilir lider davranışlarında ise etik ve bütünlüğü bir arada kullanma, örgüt vizyonunu ve stratejisini geliştirme hedefi bulundurma, operasyonelleştirme stratejisi geliştirme, üst yönetim oluşturma, paydaşları sınırlar ötesinde meşgul etme ve güçlendirme, sürekli iletişim programlarını sürdürme ve performans yönetim uygulamalarını oluşturma becerilerine sahip olması gerekir (Ertaş, 2020, s. 31).

Sürdürülebilir liderler, proje ekibine ve diğer paydaşlara sürdürülebilirliğin önemini etkili bir şekilde anlatmakta ve onları sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmaları için motive etmekte yetkili kişilerdir (Iqbal, Ahmad, Nasim ve Khan, 2022). Mashau (2023), sürdürülebilir liderliği tanımlarken, liderlerin ve takipçilerin zihniyetlerinin önemini vurgulamış ve dönüşümsel sürdürülebilirlik için gerekli becerilerin geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Norren ve Beehner (2021), sürdürülebilir liderlik anahtar kavramını, bireysel ya da kolektif inançların ve idaeallerin lideri şekle soktuğu, kapsayıcı ve dengeli bir liderlik süreci olarak ifade eder. Geleneksel liderlik türlerinin tersine, sürdürülebilir liderlik canlı sistemlerle benzerlik gösteren bütüncül bir yaklaşımı benimser. Bu liderler, mevcut koşullara yeni liderlik tarzları uygulamanın yerine, sorunların kökenlerini bulmayı hedefler, örgütlerin sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel etkilerini değerlendirerek, ekosistemlerin çeşitliliğini takdir ederler. Sürdürülebilir liderliğin temel yetkinlikleri arasında sistem düşüncesi, işbirliği, sosyal yenilik, sürdürülebilirlik, aktif değerler, ileri görüşlülük, stratejik düşünme ve kişilerarası beceriler yer alır. Kültürler arası bir perspektiften bakıldığında ise, eşitlik, kolektif karar alma, uzlaşma ve gelecek nesillerin hakları gibi ek boyutlar da değer kazanır.

Sonuç olarak, Avrupa Komisyonu'nun 2011 yılında yaptığı tanımla, sürdürülebilir liderliğin organizasyonel stratejilerle entegre edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu, sadece işin içinde yer alan bireylerin değil, tüm paydaşların katılımını gerektiren bir liderlik biçimi sunar (Knight, 2017, s. 3).

Yeşil Yönetim

Günümüz literatüründe yeşil kavramı, çevresel politika ve uygulamaların bir göstergesi olarak tanımlanmıştır (Uslu ve Kedikli, 2017, s. 68). Yeşil, doğanın rengini ifade ederken aynı zamanda çevrenin korunmasıyla da ilişkilidir. Sürdürülebilirlik ve doğanın korunmasına artan ilgiyle birlikte, yeşil kavramı günümüzde sıkça kullanılmaktadır. Bu terim, küresel ısınma, sera gazı emisyonu, toprak, su ve hava kirliliği gibi tehlikeleri ifade eder. Bu nedenle, hızla zarar veren ekonomik faaliyetlerin etkilerinden korunmak için çeşitli önlemler alınması önemlidir (Doğan, 2022, s. 484).

Yönetim kavramı ise, "bir amaca ulaşmak için insanların iş birliğini sağlama ve onları bu amaca doğru yönlendirme faaliyetlerinin toplamı" olarak tanımlanmaktadır. Başkaları aracılığıyla amaçlara ulaşma ya da başkalarına iş yaptırma süreci, yönetim sürecini oluşturur (Erdoğan, 2007, s. 264). Kurumsal çevrecilik olarak da bilinen yeşil yönetim, 1990'lı yıllarda ortaya çıkmış ve 2000'li yıllarda küresel ölçekte yaygın bir slogan halini almıştır (Lee, 2009, s. 1102).

Taylor'un 1992 yılında yapmış olduğu tanıma göre, yeşil yönetim, yönetim kademesinden en alt düzeye kadar tüm çalışanların adanmışlık ve bağlılık göstermesini gerektiren, organizasyonun tamamını kapsayan ve uzun vadeli bir anlayıştır. Bu anlayış, çevresel koruma ile ekonomik kalkınmanın birbirini destekleyecek şekilde ele alınmasını ifade eder. Yeşil yönetim, doğal kaynakları korumayı benimserken aynı zamanda işletmelerin ekonomik hedeflerine ulaşmasını sağlamayı amaçlar (Torun, 2023, s. 35).

Bu kavram, özellikle ürün ve süreç geliştirme faaliyetlerine çevresel faktörlerin dahil edilmesi, operasyonel süreçlerden kaynaklanan olumsuz etkilerin azaltılması yoluyla, önceden belirlenmiş beklenti ve hedeflere ulaşmak için yapıyı, sorumlulukları, yönergeleri, yönetim uygulamalarını ve operasyonel yönleri değiştirerek örgütsel düzeyde gerçekleştirilen tutarlı bir dizi uyum sağlama ve eylem sürecidir (Molina-Azorin, Claver-Cortes, Lopez-Gamero ve Tari, 2009, s. 1081). Bu kavram çevre dostu ürünler, yeşil tasarım, üretim, satın alma, araştırma, pazarlama ve lojistik uygulamaları ile işletmelerin çevresel etkilerini en aza indirmeyi amaçlar ve kurumların çevresel ve işletme performansını artırmayı hedefler (Kaçamak ve Uygun, 2022, s. 63).

Yeşil yönetim, üretim süreci boyunca çevre üzerinde kurulan baskıları azaltıp, atık miktarını minimize ettikten sonra sağlıklı bir çevre oluşturarak, işletme ve toplum arasındaki ilişkilerde doğaya karşı uyum ve sosyal sorumluluk çerçevesinde yönlendirme temin etmektedir (Koçman, 2022, s. 37).

Yeşil yönetimde, örgüte ait doğal kaynaklar en verimli şekilde kullanılarak, israfın önüne geçilir, tasarruf sağlanır, tüm örgütsel süreçlerde çevreyi gözeterek ekolojik dengenin korunması temel hedef haline gelir. Bu anlayış, çevreyi koruma çabasından daha fazlasını ifade eden bir düşünce tarzı ve felsefesidir (Kara, 2019, s.4). İşletmelerin stratejilerinde, yönetim faaliyetlerinde, üretim süreçlerinde, destekleyici fonksiyonlarda ve karar alma süreçlerinde çevrenin maruz kaldığı zararı en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Yücebalkan, 2019, s. 167).

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim

Cosby (2014), çalışmasında, sürdürülebilirlik, yeşil liderlik, yeşil yönetim, çevreye duyarlı liderlik ve çevresel liderlik gibi terimlerin, literatürde liderlik ve yönetimi yeşil ve sürdürülebilir uygulamalarla ilişkilendirmek için sıklıkla eş anlamlı olarak kullanıldığını ifade etmiştir.

Sürdürülebilirlik, sadece kaynakların aşırı tüketimi ve sürekliliğiyle ilgili bir kavram olmanın ötesinde, ekonomik, sosyal ve çevresel bütünlüğü hedefleyen bir dönüşüm sürecidir. Hem kamu hem de özel sektör düzeyinde çevresel duyarlılığı artıran her adım büyük önem taşır. Bu çerçevede, yeşil örgütler sürdürülebilir bir kültürün oluşumunda önemli rol oynayabilir ve bu süreci çevreci kimlik, çevreci davranış, ekolojik pazar ve tüketici bilinci gibi çevresel değerlerle desteklemek olasıdır (Köşker ve Gürer, 2020, s. 102).

Yeşil yönetim, sürdürülebilirlik ile doğrudan ilişkilidir çünkü işletmenin atık azaltma, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik yoluyla rekabet avantajı elde etme çabaları, çevresel, ekonomik ve sosyal faktörleri dengede tutmayı hedefler. Bu süreç, uzun vadeli çevresel koruma ve kaynak verimliliği sağlarken, işletmenin sürdürülebilir büyümesini de destekler (Acar, 2022, s. 5).

Sürdürülebilir liderlik, yeşil girişimleri yönlendirerek çevresel uygulamalarla organizasyonlar ve toplum için uzun vadeli başarıyı, sürdürülebilir rekabet avantajını ve ekonomik büyümeyi destekler (Berchicci, Dowell ve King, 2012, s. 1069). Bu bağlamda, kurumsal sürdürülebilirlik, işletmelerin uzun vadede değer yaratma süreçlerinde ekonomik, çevresel ve sosyal etkilerini kavrayarak, olumsuz etkileri yönetip azaltmalarını ve sürdürülebilirlik anlayışını faaliyet ve stratejilerine entegre etmelerini içerir. Bu sürecin etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için, sürdürülebilir liderlik özelliklerine sahip bireylerin liderlik yapması büyük önem taşır (Yangil ve Şahin, 2019, s. 2130).

YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye bağlamında sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularını kapsayan lisansüstü tezlerin sistematik bir biçimde derlenmesini hedeflemektedir. Bu hedefe yönelik aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında hazırlanan sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezler, tür ve sayı açısından nasıl bir dağılım sergiler?
2. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında yapılan sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
3. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında gerçekleştirilen sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
4. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında yapılan sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin alanlara göre nasıl bir dağılımı mevcuttur?
5. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında gerçekleştirilen sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin yayınlandığı dil açısından dağılımı nasıldır?
6. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında gerçekleştirilen sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin danışman unvanlarına göre dağılımı nasıldır?
7. Türkiye'de 2003-2024 yılları arasında yapılan sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezlerin amaç, kapsam ve yöntem açısından dağılımı nasıldır?

Bu çalışmada, Tablo 1'de de göreceğimiz gibi nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Nitel araştırma, gözlem, mülakat ve belge analizi gibi tekniklerin kullanıldığı bir süreç olarak ifade edilir. Meydana gelen bu süreçte, algılar ve olaylar doğal ortamda asıl ve bütüncül olmalıdır (Karataş, 2015, s.63). Araştırmada, daha önceden çizilmiş bir çerçeve kullanılarak araştırmalar sistemli ve tarafsız biçimde incelenmiştir. Sistematik derleme yöntemi uzmanlar tarafından benzer yöntemler tercih edilerek yapılmış bir dizi araştırmanın yapılandırılmış ve kapsamlı bir sentezi olarak değerlendirilir. Amacı tamamen alanında en güvenilir araştırma kanıtlarını belirlemektir (Karaçam, 2013, s. 26). Sistematik bir şekilde yapılan derleme çalışmaları, belirli bir konudaki mevcut bilgi birikiminin ne kadar derin olduğunu ve bu bilginin zaman içinde nasıl evrildiğini anlamak açısından önemli bir araçtır. Bu tür derlemeler, bir alandaki araştırmaların gelişimini izlemeye ve bilgi birikiminin hangi yönlerde artıp hangi alanlarda eksik kaldığını ortaya koymaya yardımcı olabilir (Gough, Oliver ve Thomas, 2012, s. 13).

Tablo 1' e göre bu çalışmada analiz birimi olarak, Türkiye'de sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularında hazırlanan yüksek lisans ve doktora tezleri belirlenmiştir. Bu tezler, Yükseköğretim Kurumu

Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan ve 2003 yılı itibarıyla kayıtlara geçmiş olan çalışmalardan seçilmiştir. Söz konusu tezler, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim gibi çağdaş ve güncel konuları ele alan önemli akademik kaynaklar olup, bu tezlerin incelenmesi, literatürdeki eğilimleri, yöntemleri ve bulguları anlamak açısından kritik bir öneme sahiptir.

Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan, 2003 yılı itibarıyla kayda geçirilen tezler, kapsamlı bir şekilde taranmıştır. Bu tarama sonucunda sürdürülebilir liderlik konusunu ele alan 7 yüksek lisans tezi ve 2 doktora tezi, yeşil yönetim konusuna dair ise 11 yüksek lisans tezi ve 5 doktora tezi belirlenmiştir. Toplamda 25 tez çalışmasına ulaşılmış ve bu tezlerin tümüne erişim izni olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, araştırmanın metodolojik açıdan önemli bir avantaj sunarak, verilerin tam ve eksiksiz şekilde analiz edilmesine olanak sağlamıştır. Örneklem, evreni oluşturan bu 25 tez ile örtüşmektedir.

Sonuç olarak, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan ve 2003-2024 yılları arası erişime açık olan 25 tez, çalışmanın hem evrenini hem de örneklemine oluşturmakta olup, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim alanlarında yapılmış önemli akademik çalışmaları kapsamlı bir şekilde analiz etmeyi hedeflemektedir.

Tablo 1: Araştırma yöntemleri genel inceleme

Araştırma Süreci	
Araştırma Yöntem Bilimi	Nitel Araştırma Yöntemi
Araştırma Yöntemi	Sistematik Derleme
Araştırma Analiz Noktası	Erişim izni verilmiş sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu lisansüstü tezler (Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilmiştir).
Araştırmanın Evreni	25 lisansüstü tez çalışması
Araştırmanın Örneklemi	25 lisansüstü tez çalışması
Veri Toplama Yöntemi	Belgeler
Veri analizi	Betimsel analiz ve analiz içeriği

Sistematik derleme, bir çalışmanın sorusuna cevap bulmak hedefiyle, belirli ölçütler doğrultusunda aynı konu ile alakalı gerçekleştirilmiş çalışmaların sistemli ve tarafsız şekilde taranmasını, bulunan çalışmaların geçerliliğinin değerlendirilmesini ve sentezlenerek bir araya toplanmasını kapsayan bir süreçtir (Çınar, 2021, s. 310). Sistematik derlemenin özelliklerine ve sıralamasına bakacak olursak:

1. Araştırma sorularının cevaplarına yönelik sorular belirlenmelidir.



2. Araştırma ile ilgili kelimelerin tanımlanması gerekmektedir.
3. Hem manuel dergi taramalarında hem de dijital veri tabanlarında sistematik bir arama gerçekleştirilmelidir.
4. Çalışmanın kapsamına ve hedeflerine uygun olarak, özet veya başlık bazlı kriterler belirlenerek veri filtrelemesi yapılmalıdır.
5. Araştırmanın güvenilirliğini artırmak için, birden fazla araştırmacının belirlenen kriterlere göre verileri incelemesi ve değerlendirmesi sağlanmalıdır.
6. Yapılan değerlendirme sonucunda, konuyla ilgisi olmayan veya düşük kaliteli araştırmaların elemine edilerek, alanın detaylı bir haritası çıkarılmalıdır.
7. Son aşamada, araştırma sorularıyla doğrudan ilişkilendirilmiş ve yüksek nitelikli çalışmaların detaylı olarak incelenmesi ve analiz edilmesi gerekmektedir.

Yaptığımız çalışmada yukarıda adı geçen maddeler sırasıyla dikkate alınarak aşağıdaki süreçler izlenmiştir:

1. Çalışmanın amacına yönelik sorular belirlenmiş, o doğrultuda yol izlenmiştir.
2. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramları ile ilgili literatürden elde edilen çeşitli tanımlara yer verilmiştir.
3. Çalışmada kullanılacak veri tabanı, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nin elektronik veri tabanı olarak seçilmiştir.
4. Belirtilen kriterlere göre, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'ne "sürdürülebilir liderlik" terimi girilmiştir. Arama sekmesinde "tez adı" alanı seçilmiş ve izin durumu olarak "izinli" seçeneği belirlenmiştir. Tez türü kısmında ise hem "yüksek lisans" hem de "doktora" seçeneklerini işaretlenmiştir. Aynı sistemi "yeşil yönetim" kavramıyla alakalı lisansüstü tezler detaylı olarak ele alınmıştır. Böylece ilgili lisansüstü tezlerin filtrelenmesi sağlamıştır.
5. Araştırmanın güvenilirliği için birçok araştırmacı tarafından veriler dikkatlice gözden geçirilmiş ve tanımlanmıştır. Araştırmanın verileri, 15 Mayıs 2024 ile 1 Haziran 2024 tarihleri arasında toplanmış olup, nitel araştırma etiği ilkelerine uygun bir yaklaşım benimsenmiştir.
6. Toplanan verilerin yardımıyla araştırma kapsamındaki tarama alanının ana hatları detaylandırılmıştır.
7. Filtreleme sonucunda elde edilen lisansüstü tezler indirilip, önceden belirlenmiş kriterlere göre, tez türü, yayınlanma yılı, hazırlandığı üniversite, konu, yayın dili, danışmanın unvanı, amaç, kapsam ve yöntem gibi parametrelerle titiz bir değerlendirme yapılmıştır. Bu veriler tek tek Excel dosyasına eklenmiş ve dosyada bulunan veriler çözümlene sürecine dahil edilerek, düzenlene

gerçekleştirilmiş ve analiz için hazır hale getirilmiştir. Elde edilen bilgilerin tamamı birleştirilerek yorumlama sürecine geçilmiştir (Battal ve Seyrek, 2022, s. 1174).

Nitel araştırma yöntemi, disiplinler arası kapsayıcı bir yaklaşımı benimseyerek, araştırma sorununa yorumlayıcı bir bakış açısıyla yaklaşan bir yöntem olarak literatürde bulunmaktadır. Araştırma konusu olan fenomenler ve olaylar kendi bağlamlarında incelenir ve insanların bu fenomenlere ve olaylara verdikleri anlamlar açısından yorumlanır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010, s. 302). Bu çerçevede, veri analizi aşamasında betimsel ve içerik analizi yapılması önerilir. Betimsel analizde veriler daha önce belirlenmiş kriterlerce özetlenip yorumlanmıştır, içerik analizi ise verilerin dikkatli, ayrıntılı ve en ince detaylarıyla incelenip yorumlanması olarak tanımlanır. Bu çalışma soruları çerçevesinde yorumlanmış ve düzenlenmiştir. Araştırmanın raporlanma sürecinde, elde edilen verileri okuyucu açısından daha anlaşılır olması için nitel araştırma yöntemlerinin izin verdiği kriterler etrafında tablolar kullanılarak aktarılmıştır. Bu şekilde, Türkiye Yüksek Öğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi'nde erişilebilir olan sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramlarıyla alakalı tezlerin genel bir özeti sunulmuştur.

BULGULAR

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim ile İlgili Tezlerin Tür ve Sayı Cinsinden Durumu

Tablo 2. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim ile ilgili tezlerin sayılarına göre dağılımları

Anahtar Kelime	Tezlerin Türü	Tezlerin Sayısı	Toplam
Sürdürülebilir Liderlik	Yüksek Lisans Tezi	7	9
Sürdürülebilir Liderlik	Doktora Tezi	2	9
Yeşil Yönetim	Yüksek Lisans Tezi	11	16
Yeşil Yönetim	Doktora Tezi	5	16

Tablo 2 'de mevcut örneklemin incelenmesiyle, anahtar kelimelerden ilki olan sürdürülebilir liderlik ile ilgili tezlerin türlerine göre, yüksek lisans tezlerinde 7 adet ve doktora tezlerinde 2 adet çalışma olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, sürdürülebilir liderlik konulu tezlerin yüksek lisans seviyesinde daha fazla ele alındığı belirlenmiştir. Bir diğer kavramımız olan yeşil yönetimle ilgili 11 adet yüksek lisans tezi ve 5 adet doktora tezi çalışmasının bulunduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen verilere göre, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularındaki tezlerin türlerine göre dağılımı, bu alanların akademik düzeydeki gelişim farklılıklarını yansıtmaktadır. Sürdürülebilir liderlik, yüksek lisans seviyesinde daha fazla ele alınırken, yeşil yönetim konusundaki tezlerin sayısı hem yüksek



lisans hem de doktora düzeyinde daha fazladır. Bu durum, yeşil yönetim kavramının akademik odağının daha fazla olduğunun ve özellikle yüksek lisans öğrencilerinin çevresel sürdürülebilirlik konularına yönelik daha fazla araştırma yapma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim ile ilgili Tezlerinin Yıllara Göre Dağılımları

Tablo 3.Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim ile ilgili tezlerinin yıllara göre dağılımları

Yıllar	Sürdürülebilir Liderlik Yüksek Lisans tezleri	Sürdürülebilir Liderlik Doktora Tezleri	Yeşil Yönetim Yüksek Lisans Tezleri	Yeşil Yönetim Doktora Tezleri	Toplam
2003	-	-	-	1	1
2004	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-
2006	-	-	-	-	-
2007	-	-	-	-	-
2008	-	-	-	-	-
2009	-	-	-	-	-
2010	-	-	-	-	-
2011	-	-	-	-	-
2012	-	-	-	-	-
2013	-	-	-	-	-
2014	-	-	-	-	-
2015	-	-	-	-	-
2016	-	-	-	-	-
2017	1	-	-	1	2
2018	1	1	-	-	2
2019	-	-	1	-	1
2020	-	1	1	1	3
2021	-	-	3	-	3
2022	1	-	2	2	5
2023	3	-	2	-	5
2024	1	-	2	-	3
Toplam	7	2	11	5	25

Tablo 3'e göre 2003-2024 yılları arasında sürdürülebilir liderlik ile ilgili yapılan yüksek lisans tezleri 3 adetle en çok 2023 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu konuyla alakalı doktora çalışmaları ise 2018(1) ve 2020(1) yıllarında çalışılmıştır. Yeşil yönetim kavramıyla ilgili tez çalışmalarına bakıldığında, sürdürülebilir liderlik gibi, en çok yüksek lisans tezlerinde bu konuya yoğun bir şekilde odaklanıldığı görülmektedir. Bu kavramla ilgili en fazla çalışmanın ise 2022 yılına ait olduğu tespit edilmiştir.

2023 yılında sürdürülebilir liderlik konusundaki tezlerin artışı hem toplumsal hem de akademik düzeyde bu kavramın giderek daha fazla ön planda olduğunu göstermektedir. Çevresel, toplumsal ve ekonomik sürdürülebilirlik kavramlarının küresel ölçekte daha fazla benimsenmesi, pandemi sonrası değişen liderlik ihtiyaçları, kurumsal sorumlulukların artması ve genç liderlerin çevreye duyarlı yaklaşımları, bu alana olan odağın artmasına katkı sağlamıştır. Bu artış, sürdürülebilir liderlik konusunun sadece iş dünyası değil, aynı zamanda eğitim, toplumsal eşitlik ve çevresel politikalar gibi daha geniş bir yelpazede de kritik bir alan olarak kabul edildiğini gösterebilir.

2022 yılı, yeşil yönetim konusunda doktora tezlerinin sayısında artışın gözlemlendiği bir yıl olmuştur. Bu artış, çevresel sorunlara duyarlılığın artması, yeşil ekonomi politikalarının etkisi, sürdürülebilir iş modellerine yönelik talep ve yeşil dönüşüm stratejilerinin güçlenmesi gibi faktörlerle ilişkili olduğu düşünülebilir. Bu dönemde yapılan doktora tezleri, yeşil yönetim kavramının iş dünyasında daha fazla yer bulduğunu ve akademik dünyada bu alanda önemli bir boşluğun dolduğunu sunabilir.

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim Konulu Tezlerin Türlerine Göre Hazırlanmış Üniversiteler Açısından Durumları

Tablo 4'e bakıldığında sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramları ile ilgili hazırlanan tezlerin hangi üniversitelerde incelendiğine dair bilgiler yer almaktadır. Bu bulgulara göre, sürdürülebilir liderliğe ait en fazla yüksek lisans tezinin Marmara Üniversitesi'nde (3) ele alındığı tespit edilmiştir. Doktora tezleri olarak incelendiğinde ise, Marmara Üniversitesi'nde (1) ve Hacettepe Üniversitesi'nde (1) olmak üzere çok az sayıda doktora tezi ele alınmıştır. Yeşil yönetim konulu tezler üniversite bakımından incelendiğinde ise en fazla yüksek lisans tezinin İstanbul Nişantaşı Üniversitesi (2) ve Giresun Üniversitesi'nde (2) yürütüldüğü belirlenmiştir. Yeşil yönetim konulu doktora tezleri ise İstanbul Üniversitesi (1), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (1), Ankara Üniversitesi (1), Beykent Üniversitesi (1) ve Mersin Üniversitesi (1) olarak dağılım göstermiştir. Sürdürülebilir liderlik lisansüstü tezleri 5 farklı üniversitede çalışılırken, doktora tezleri 2 üniversiteyle sınırlı kalmıştır. Yeşil yönetim lisansüstü tezleri ise 9 farklı üniversitede ele alınıp, doktora tezleri 4 üniversitede incelenmiştir.

Tablo 4. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu tezlerin türlere göre hazırlandığı üniversiteler açısından durumları

Üniversiteler	Sürdürülebilir	Sürdürülebilir	Yeşil Yönetim	Yeşil Yönetim
	Liderlik	Liderlik	Yüksek Lisans	Doktora Tezi
	Yüksek Lisans	Doktora Tezi	Tezi	
Ankara Üniversitesi	1	-	-	1
Giresun Üniversitesi	-	-	2	-
Beykent Üniversitesi	-	-	-	1
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	-	-	1	-
Bayburt Üniversitesi	-	-	1	-
Mersin Üniversitesi	-	-	-	1
Bahçeşehir Üniversitesi	-	-	1	-
Marmara Üniversitesi	3	1	-	-
Hacettepe Üniversitesi	-	1	-	-
İstanbul Üniversitesi	-	-	1	1
İstanbul Kültür Üniversitesi	1	-	-	-
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	-	-	2	-
İstanbul Gedik Üniversitesi	-	-	1	-
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	-	-	1	-
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	1	-	-	-
Sakarya Uygulamalı Bilimler Fakültesi	-	-	1	-
Sakarya Üniversitesi	1	-	-	-
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	-	-	-	1
Toplam	7	2	11	5

Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim gibi konular, Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde ilgi alanıdır ve bu alanlardaki tezler, farklı üniversiteler arasında yayılmış durumdadır. Ancak, sürdürülebilir liderlik konusundaki tezler daha çok büyük şehirlerdeki ve güçlü akademik altyapıya sahip üniversitelerde yoğunlaşırken, yeşil yönetim konusundaki tezler, Türkiye genelinde daha geniş bir akademik yelpazeye yayılmaktadır. Bu durum, sürdürülebilirlik konularının sadece çevresel değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal açıdan da geniş bir akademik perspektife sahip olduğunu ve giderek daha fazla üniversite tarafından ele alındığını sunmaktadır.

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim Konulu Tezlerin Alanlara Göre Dağılımları

Tablo 5'e baktığımızda, sürdürülebilir liderlikle ilgili çalışmaların çoğunluğunun eğitim ve öğretim (4 yüksek lisans tezi ve 2 doktora tezi) alanında yapıldığı belirlenmiştir. Eğitim ve öğretim alanından sonra 2 adet işletme alanında yüksek lisans tezi mevcutken 1 adette turizm alanında yüksek lisans tezi gerçekleştirilmiştir. Sağlık yönetimi, kamu yönetimi, ekonomi, ulaşım, ziraat ve spor alanlarında sürdürülebilir liderlik ile ilgili hiçbir tez çalışması mevcut değildir. Yeşil yönetim kavramıyla ilgili olarak, en fazla çalışmanın işletme alanında yürütüldüğü tespit edilmiştir; bunların 5'i yüksek lisans tezi ve 4'ü doktora tezi olmak üzere toplam 9 tez çalışmasıdır. Kalan veriler arasında, kamu yönetimi alanında; 1 yüksek lisans tezi ve 1 doktora tezi olmak üzere toplam 2 tez bulunmaktadır ve bu alanda ikinci sırayı almaktadır. Geri kalan 5 çalışma ise sağlık yönetimi, ekonomi, ulaşım, ziraat ve spor alanlarında dağılmıştır. Turizm, eğitim ve öğretim alanlarında ise yeşil yönetim konulu lisansüstü tezler bulunmamaktadır.

Tablo 5. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu tezlerin alanlara göre dağılımları

Alanlar	Sürdürülebilir Liderlik Yüksek Lisans Tezi	Sürdürülebilir Liderlik Doktora Tezi	Yeşil Yönetim Yüksek Lisans Tezi	Yeşil Yönetim Doktora Tezi
Turizm	1	-	-	-
Eğitim ve Öğretim	4	2	-	-
İşletme	2	-	5	4
Kamu Yönetimi	-	-	1	1
Sağlık Yönetimi	-	-	1	-
Ekonomi	-	-	1	-
Ulaşım	-	-	1	-
Ziraat	-	-	1	-
Spor	-	-	1	-

Tabloya bakıldığında, sürdürülebilir liderlik konusundaki tezlerin büyük bir kısmının eğitim ve öğretim alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, sürdürülebilir liderlik anlayışının eğitim sektörüyle olan güçlü ilişkisini yansıtmaktadır. Eğitim ve öğretim alanındaki yoğunlaşmanın, öğretmenlerin, eğitim yöneticilerinin ve okul liderlerinin çevresel ve sosyal sorumlulukları üstlenme rollerini geliştirme ihtiyacı ile paralel olmasıyla ilişkilendirilebilir. Eğitim kurumları, geleceğin liderlerini yetiştirdiği için, sürdürülebilir liderlik konusunun burada ele alınması doğal bir gelişim olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte, eğitimde sürdürülebilirlik konusunun henüz geniş bir şekilde benimsenmemiş ve

yaygınlaştırılmamış olması, bu alandaki tez çalışmalarının sayısının diğer alanlara kıyasla daha fazla olmasına yol açmış olabilir.

Yeşil yönetim ile ilgili çalışmaların büyük bir kısmının ise işletme alanında yoğunlaşması, bu kavramın işletme dünyası ile güçlü bir bağlantısı olduğunu gösterir. Yeşil yönetim, çevre dostu iş uygulamaları, sürdürülebilir üretim süreçleri, kurumsal sosyal sorumluluk ve kurum içi çevre dostu uygulamalar gibi unsurlarla ilişkilidir. İşletme öğrencilerinin bu alanlarda tez yazma eğiliminde olmaları, özellikle yeşil ekonomi ve sürdürülebilir iş stratejileri konularına olan yönelimlerinin arttığını söyleyebilir.

Kamu yönetimi disiplininin sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim konularını daha az ele alınması ise genellikle yönetsel etkinliklerin verimli hale getirilmesi, kamu politikalarının geliştirilmesi ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması gibi daha geniş hedeflere odaklanılırken, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim gibi özel konulara dair çalışmaların sınırlı kalmıştır. Diğer yandan, sağlık yönetimi, ulaşım, ziraat ve spor gibi alanlarda da sınırlı sayıda tez çalışmasının yapılmış olması, bu sektörlerin sürdürülebilirlik ve yeşil yönetim uygulamalarına dair daha fazla akademik kaynağa ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim Konulu Tezlerin Özgün Dil Bakımından Yayılımları

Araştırma bağlamında Tablo 6'da gösterildiği gibi, 2003-2024 yıllarını kapsayan lisansüstü tezler özgün dil tercihinin göre incelendiğinde sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramında yer alan toplam 24 adet lisansüstü çalışmanın hepsinin Türkçe çalışıldığı ortaya çıkmış, sadece 1 adet yeşil yönetim kavramıyla alakalı yüksek lisans tezi İngilizce dilinde çalışıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu tezlerin özgün dil bakımından yayılımları

Özgün Dil	Sürdürülebilir Liderlik Yüksek Lisans Tezi	Sürdürülebilir Liderlik Doktora Tezi	Yeşil Yönetim Yüksek Lisans Tezi	Yeşil Yönetim Doktora Tezi
Türkçe	7	2	10	5
İngilizce	0	0	1	0
Toplam Tez	7	2	11	5
Genel Toplam	9	9	16	16

Bu bağlamda, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularındaki tezlerin çoğunluğunun (24) Türkçe yazılması, bu alanların daha çok yerel akademik çevrelerde ele alındığını göstermektedir. İngilizce (1) tezler ise oldukça sınırlıdır, bu da Türk akademisinin uluslararası düzeyde daha fazla yayın yapma potansiyeline sahip olmasına rağmen dil bariyerinin bir engel teşkil ettiğini ifade edebilir. Genel olarak, bu

bulgular, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularında doktora düzeyinde daha fazla çalışma yapılması ve İngilizce akademik üretimin artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim Konulu Tezlerin Danışman Unvanları Bakımından Dağılımları

Tablo 7'ye göre sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramı bağlamında incelenen tezler danışman unvanları bakımından ele alındığında; sürdürülebilir liderlik ile alakalı tezlere en fazla danışmanlık eden "Prof. Dr." unvanıdır. Toplam 4 yüksek lisans tez çalışması ve 2 doktora tez çalışması ile ilk sırada yer almaktadır. Ardından 2 adet yüksek lisans tezine danışmanlık eden "Doç. Dr." unvanı yer alırken, 1 adet "Dr. Öğr. Üyesi" unvanlı danışanın tezine ulaşılmıştır. Yeşil yönetim alanında yapılan çalışmalarda ise en fazla lisansüstü tez yine "Prof. Dr." unvanlı danışmanlar tarafından yürütülmüştür. Bu çerçevede 3'ü yüksek lisans tezi iken 4'ü doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. "Doç. Dr." unvanlı danışmanların ise 4 adet yüksek lisans tezi ve 1 adet doktora tezi olmak üzere toplam 5 tez çalışmasına ulaşılmıştır. Geri kalan 4 yüksek lisans tez çalışması ise "Dr. Öğr. Üyesi" unvanlı akademisyenler tarafından yürütülmüştür.

Tablo 7.Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konulu tezlerin danışman unvanları bakımından dağılımları

Danışman Unvanları	Sürdürülebilir Liderlik Yüksek Lisans Tezi	Sürdürülebilir Liderlik Doktora Tezi	Yeşil Yönetim Yüksek Lisans Tezi	Yeşil Yönetim Doktora Tezi
Prof. Dr.	4	2	3	4
Doç. Dr.	2	-	4	1
Dr. Öğr. Üyesi	1	-	4	-
Toplam	7	2	11	5
Genel Toplam	9	9	15	15

Bu bulgular, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularındaki tezlere danışmanlık yapan akademisyenlerin unvanlarının, bu alanların akademik gelişimindeki aşamaları ve genişleyen ilgi alanlarını yansıttığını göstermektedir. Prof. Dr. unvanlı danışmanlar, bu konuların akademik temellerine hakimken, Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanlı akademisyenler ise daha yenilikçi ve uygulamalı araştırmalarla bu alana katkı sağlamıştır. Bu durum, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim gibi disiplinler arası alanların, akademik hiyerarşi ve deneyim düzeyine göre farklı akademik bakış açılarıyla şekillendiğini ve hızla gelişen bir alan olarak gelişim potansiyeli taşıdığını göstermektedir.



Sürdürülebilir Liderlik Konulu Doktora ve Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Sürdürülebilir liderlik ile ilgili yüksek lisans ve doktora tezlerinin konu bakımından incelenmesi, bu alandaki araştırmaların çeşitliliğini ve derinliğini gözler önüne sermektedir. Çalışmalar, otel işletmelerinden eğitim kurumlarına kadar geniş bir yelpazeye yayılmakta, sürdürülebilir liderlik davranışlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, liderlik düzeylerinin örgütsel kültür ve öğrenen organizasyon kavramlarıyla ilişkisinin ne olduğu üzerine önemli bulgular sunmaktadır. Özellikle öğretmen ve okul yöneticilerinin sürdürülebilir liderlik davranışlarına dair algıları, bu liderlik türünün eğitimdeki etkilerini anlamak açısından büyük bir önem taşımaktadır. Ayrıca, sürdürülebilir liderlik uygulamalarının örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş kültürü ile ilişkisi de derinlemesine incelenen konulardan biri olduğu görülmektedir. Bu çalışmada incelenen tezlerde sürdürülebilir liderlik ölçeği geliştirilmesi, eğitimde ve diğer sektörlerde bu liderlik türünün nasıl işlediğine dair kıymetli veriler sunmakta ve literatüre katkı sağlamaktadır. Yöneticilerin sürdürülebilir liderlik stratejilerini ne ölçüde uyguladığı ve bu uygulamaların örgütsel yapılar üzerindeki etkileri, gelecekteki araştırmalar için önemli bir temel oluşturmaktadır.

Tablo 5 bilgileri referans alınarak en çok çalışmanın eğitim ve öğretim alanında gerçekleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır. 9 tez çalışmasının 6 adeti bu alandadır. Çalışmalar incelendiğinde sürdürülebilir liderlik kavramı, öğrenen örgüt, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, yenilikçi iş gibi kavramlarla beraber araştırılmıştır. Bu durum, sürdürülebilir liderliğin yalnızca bir yönetim tarzı değil, aynı zamanda organizasyonel başarıyı sürdürülebilir kılacak dinamikleri şekillendiren bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel adalet ve özdeşleşme, liderliğin çalışanlar üzerindeki algısını ve bağlılıklarını etkilerken, yenilikçi iş kültürü ise sürdürülebilir liderliğin organizasyonel inovasyonu nasıl teşvik ettiğini gösterir. Bu kavramlar arasındaki etkileşim, sürdürülebilir liderliğin organizasyonel başarısının uzun vadeli temel unsurlarından biri olduğunu vurgulamaktadır.

Türkiye’de 2003-2024 yılları arası sürdürülebilir liderlik konulu yayımlanmış doktora ve yüksek lisans tezleri incelendiğinde, yöntem tercihleri ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, 7 yüksek lisans tezinde nicel araştırma yöntemlerinin benimsenmesi, sürdürülebilir liderlik konusunun daha geniş örneklerle ve sayısal verilerle incelendiğini göstermektedir. Özellikle 3 çalışmanın ilişkisel tarama modeli kullanması, değişkenler arasındaki ilişkilerin analiz edilmesine olanak tanımaktadır. Bu model, liderlik uygulamaları ile diğer örgütsel faktörler arasındaki bağlantıları belirlemeye yönelik güçlü bir araçtır. Genel olarak, bu

yöntem tercihi, araştırmaların daha objektif ve genellenebilir bulgular elde etmeyi amaçladığını ortaya koymaktadır. Analizler sırasında SPSS ve AMOS programlarının tercih edildiği gözlemlenmiştir. Toplamda 2 adet olan doktora tezlerinin ikisinin de karma yöntem tercih edilerek hazırlandığı tespit edilmiştir. Karma yöntemle liderlik uygulamalarının sadece sayısal boyutunu değil, aynı zamanda bu uygulamaların örgütsel bağlamda nasıl algılandığı ve deneyimlendiği gibi nitel faktörlerle de ilgilenilmiştir.

Yeşil Yönetim Konulu Doktora ve Yüksek Lisans Tezlerinin Amaç, Kapsam ve Yöntem Açısından İncelenmesi

Yeşil yönetim kavramıyla ilgili yapılan lisansüstü tez çalışmaları, sürdürülebilir liderlikle karşılaştırıldığında daha yaygın olarak incelenmiştir. Bu bölümdeki yüksek lisans ve doktora tezleri, yeşil yönetim kavramını farklı sektörler ve uygulama alanları üzerinden kapsamlı bir şekilde ele almıştır.

Araştırmalar, yeşil yönetimin israfı azaltma, çevresel bilinci artırma ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağlama gibi farklı yönlerine odaklanmaktadır. Petrol sektöründe, dünya genelindeki yeşil yönetim uygulamalarının Türkiye'ye uyarlanabilirliği araştırılırken, imalat sektöründe döngüsel ekonomi ve yenilikçiliğin işletme performansına etkisi incelenmiştir. Konaklama işletmeleri ve tarım sektörü gibi farklı alanlarda, yeşil yönetim ilkelerinin benimsenmesinin işletme başarıları ve çevresel tahribatları önleme açısından sağladığı katkılar analiz edilmiştir. Ayrıca, çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme performansına olan etkileri, yeşil ekonomi geçiş süreçleri ve sıfır atık yönetimi gibi sürdürülebilirlik stratejileri üzerinde durulmuştur. Bu tezlerde, yeşil örgütsel davranışlar, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejileri ve yeşil yönetim uygulamalarının niteliksel değerlendirmeleri de yapılmış, yöneticilerin çevreye duyarlı davranış düzeyleri ve ev tekstil ürünlerine ilişkin tüketici tutumları gibi önemli unsurlar da incelenmiştir. Tüm bu çalışmalar, yeşil yönetimin sektörel ve kurumsal düzeyde nasıl etkili bir şekilde uygulanabileceğine dair geniş bir anlayış sunmaktadır.

Yukarıdaki maddelerde ele alınan yüksek lisans ve doktora tezleri, yeşil yönetim kavramının farklı boyutlarını analiz etmek için kullanılan yöntemler açısından dikkat çekici bir çeşitlilik göstermektedir. Çoğunlukla nicel araştırma yöntemlerinin tercih edilmesi, araştırmaların genel olarak sayısal veri toplama ve analizine dayandığını göstermektedir. 7 yüksek lisans tezi ve 4 doktora tezinde nicel yöntemler ve anket tekniği kullanılarak, özellikle çevre yönetimi, sürdürülebilirlik ve yeşil örgütsel davranış gibi konularda geniş bir veri seti elde edilmiştir. Bu sayede, belirli değişkenler arasındaki ilişkiler, daha güvenilir bir şekilde analiz edilebilmiştir. Ayrıca, SPSS gibi istatistiksel analiz yazılımlarının yaygın kullanımı, verilerin derinlemesine incelenmesini ve sonuçların bilimsel olarak geçerli bir şekilde yorumlanmasını sağlamaktadır. Nitel araştırma yöntemlerini tercih eden 3 yüksek lisans ve 1 doktora tezi, daha

derinlemesine, fenomenolojik bir yaklaşım benimseyerek, katılımcıların görüşlerine dayalı analizler yapmıştır. Bu tür yöntemler, yeşil yönetim uygulamalarının örgütler üzerindeki etkisini anlamak ve yorumlamak adına önemli bir içgörü sunmuştur. Karma yöntem kullanan tek yüksek lisans tezi ise, nicel ve nitel verilerin birleşimini kullanarak daha kapsamlı bir analiz yapmayı hedeflemiştir. Bu metodolojik çeşitlilik, yeşil yönetim kavramının farklı yönlerden ele alındığını ve her bir yöntemin belirli araştırma soruları doğrultusunda nasıl kullanıldığını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Türkiye'deki üniversitelerde 2003-2024 yılları arasında yapılan "Sürdürülebilir Liderlik ve Yeşil Yönetim" konulu lisansüstü tezler incelenmiştir. Araştırmanın amacı, bu konularla ilgili tezlerin betimleyici analizini yapmaktır. YÖK Tez veri tabanından elde edilen veriler, tez türleri, yılları, üniversiteler, diller, danışman unvanları, ana temalar ve kullanılan yöntemler gibi unsurlar açısından incelenmiştir. Sürdürülebilir liderlik, liderin uzun vadeli faydalı kararlar almasını, yeşil yönetim ise çevresel zararları en aza indirmeyi hedefleyen bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır. Bu çalışma, Türkiye'deki lisansüstü çalışmalar hakkında kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır.

Elde edilen verilere göre, yeşil yönetim konusundaki lisansüstü tez sayısının, sürdürülebilir liderlik tez sayısından daha fazla olduğu belirlenmiştir. Sürdürülebilir liderlikle ilgili 7 yüksek lisans ve 2 doktora tezi bulunurken, yeşil yönetim konulu 11 yüksek lisans ve 5 doktora tezi tespit edilmiştir. Her iki kavramda da yüksek lisans tezlerinin daha fazla olması, bu konuların yüksek lisans düzeyindeki öğrenciler için daha ulaşılabilir ve pratik olduğunu, doktorada ise daha derinlemesine araştırmalar yapmayı gerektirdiğini göstermektedir.

Sürdürülebilir liderlik konulu ilk tez çalışması, 2017 yılında tamamlanmış ve son yıllarda akademik alanda ilgi görmeye başlamıştır. Özellikle en fazla 2023 yılında ele alınmış ve böylece bu alanın öneminin arttığını ve yapılan araştırmaların çoğaldığını göstermektedir.

Yeşil yönetim konusundaki lisansüstü tezler, 2003'te yalnızca 1 yüksek lisans tezi ile başlamış, 2004-2016 yılları arasında ise azalmıştır. Ancak 2022 yılında meydana gelen artış, anahtar kavrama kayan ilginin arttığını göstermektedir.

Sürdürülebilir liderlik alanında en fazla çalışma Marmara Üniversitesi'nde yapılmış olup, bu üniversite bu alanda öne çıkmaktadır. Yeşil yönetim konusu ise Giresun Üniversitesi ve İstanbul Nişantaşı Üniversitesi'nde daha fazla ele alınmış, bu da her iki üniversitenin bu alana yönelik ilgisini göstermektedir.

Sürdürülebilir liderlik kavramı, en fazla Eğitim ve Öğretim Anabilim Dalı öğrencileri tarafından incelenmiş, bu alanda 4 yüksek lisans ve 2 doktora çalışması yapılmıştır. Yeşil yönetim ise İşletme Anabilim Dalı'nda yoğun olarak ele alınmıştır, bu alanda yapılan 9 tez çalışmasından 5'inin yüksek lisans, 4'ünün doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. İki kavramın alanlara olan ilgisi farklıdır; sürdürülebilirlik, eğitim süreçleri ve liderlik gelişimine dair farkındalık oluştururken, işletme alanındaki çalışmalar çevresel sürdürülebilirliğin iş hayatındaki öneminin arttığını ortaya koymaktadır.

Sürdürülebilir liderlik konusundaki tüm tezler Türkçe dilinde yazılmıştır, oysa yeşil yönetim tezlerinin çoğu Türkçe olmakla birlikte, yalnızca bir yüksek lisans tezi İngilizce hazırlanmıştır. Bu durum, sürdürülebilir liderliğin Türk akademik çevrelerinde daha fazla kabul gördüğünü ve yerel düzeyde ilgi uyandırdığını, yeşil yönetim çalışmalarının ise Türkiye'de yerel dilde yapıldığını ancak uluslararası akademik katkı sağlama amacıyla bir tezde İngilizce dilinin tercih edildiğini göstermektedir.

Araştırmanın danışman unvanlarına göre yapılan analizinde, her iki kavramın ele alındığı tezlerde de en fazla Prof. Dr. unvanına sahip akademisyenlerin danışmanlık yaptığı tespit edilmiştir. Bu durum, her iki alanın da deneyim süresi fazla olan akademisyenler tarafından araştırma konusu olarak tercih edildiğini göstermektedir.

Sürdürülebilir liderlik çalışmalarında, genellikle öğrenen örgüt, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkiler kurulduğu ve bu ilişkileri inceleyen hipotezlerin geliştirildiği gözlemlenmiştir. Bu hipotezler, sürdürülebilir liderliğin organizasyonel süreçlere etkisini anlamaya yönelik araştırmalarda önemli rol oynamaktadır. Yeşil yönetimle ilgili çalışmalarda sürdürülebilirlik, yeşil örgütsel davranış, yenilenebilir enerji, çevre bilinci, yeşil işletme, yeşil lojistik, döngüsel ekonomi gibi değişkenler bir arada incelenmiştir. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim tezlerinin anahtar kelimeleri arasında genel olarak pozitif bir etkileşim gözlemlenmiştir.

Sürdürülebilir liderlik tezlerinde, bu kavramın etkisinin ölçülmesi, çalışan öğretmen algılarını olumlu yönde etkileme, örgütsel bağlılık, adalet ve özdeşleşmeyi artırma gibi hedefler belirlenmiştir. Ayrıca, okul performansını stratejik şekilde yönlendirme ve literatüre katkı sağlama amacı güdülmüştür.

Yeşil yönetim çalışmalarının hedeflerinin ise, çevresel etkileri azaltmak ve işletme performansını artırmakla birlikte, çalışan ve yöneticilerin davranışlarını iyileştirerek örgütsel başarıyı artırmayı amaçlamak olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sürdürülebilir büyüme sağlamak ve yenilikçi çözümler bulmak, tüketicileri yeşil ürünlere yönlendirmek de bu çalışmaların önemli hedeflerindedir.

İncelenen 25 lisansüstü tezdten 18'inde nicel yöntem kullanılırken, 4'ü nitel ve 3'ü karma yöntemle gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntemlerin daha fazla tercih edilmesi, verilerin objektif bir şekilde ölçülmesine olanak sağlarken; nitel ve karma yöntemler, konuları daha kapsamlı bir bakış açısıyla ele almayı mümkün kılmaktadır. Bu, araştırmaların derinliğini ve çeşitliliğini artıran bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.

Araştırma bulgularına göre, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim kavramlarının birbirini tamamlayan alanlar olduğu ve bu kavramlarla ilgili lisansüstü tezlerin geçmiş yıllarda sınırlı bir sayıda kalmasına rağmen, son yıllarda önemli bir artış yaşandığı görülmektedir. Bu artış, sürdürülebilirlik ve çevresel yönetim konularının akademik dünyada giderek daha fazla önem kazandığını ve araştırmacıların bu alanda derinlemesine çalışmalar yapmaya yöneldiğini ortaya koymaktadır. Bu trend, gelecekte sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim alanlarında daha kapsamlı ve zengin araştırmaların yapılacağına dair güçlü bir işaret olarak değerlendirilebilir.

Bu kavramların artan önemiyle birlikte, sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim konularında gerçekleştirilen tez çalışmalarının sayısında bir artış beklenmektedir. Bu bağlamda, ülkemizde bu iki alanda daha fazla yüksek lisans ve doktora tezinin yapılmasının teşvik edilmesi önerilmektedir. Böylece hem akademik literatüre katkı sağlanacak hem de Türkiye'deki uygulamaların daha iyi anlaşılması mümkün olacaktır. Ayrıca, üniversiteler ve akademik kuruluşlar arasında iş birliği ile yapılan tez çalışmaları daha kapsamlı ve faydalı hale getirilebilir. Bu çalışma, nitel yaklaşım benimseyerek tezlerin içeriklerine dair derinlemesine bilgiler sunmayı hedeflemiş ve alanın kapsamlı bir şekilde incelenmesine katkıda bulunmuştur. Bu unsurlar, çalışmayı literatürdeki diğer araştırmalardan ayırarak özgün bir katkı sağlamaktadır. Sürdürülebilir liderlik ve yeşil yönetim gibi konuların günümüzde artan önemi, lisansüstü araştırmaların bu alanlara dair yeni bakış açıları geliştirmesini sağlamaktadır. Bu alanların daha geniş bir çerçevede ele alınarak yeni teorik yaklaşımlar geliştirilmesi, uluslararası perspektiflerin artırılması ve uygulamalı araştırmaların teşvik edilmesi gerekmektedir. Nicel ve nitel yöntemlerin birleşimiyle daha derinlemesine analizler yapılabilir; ayrıca, akademik kuruluşlar arasında işbirliği güçlendirilerek alanlar arası araştırmaların önü açılabilir. Liderlik stillerinin ve davranışsal faktörlerin sürdürülebilirlik üzerindeki etkisi daha fazla araştırılabilir; bu, liderlerin yeşil yönetim uygulamalarına nasıl entegre olacağını ve liderlik özelliklerinin sürdürülebilirlik hedeflerine nasıl katkı sağladığını incelemeye odaklanabilir.

Bu alandaki araştırmaların desteklenmesi, farkındalık yaratılması ve gelecekte yapılacak çalışmaların teşvik edilmesi önem taşımaktadır. Bu tür çalışmalar, sürdürülebilirlik ve yeşil çevre yönetimi konularında Türkiye'deki ve uluslararası literatürdeki önemli boşlukları dolduracaktır.

YAZAR BEYANI/AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

KAYNAKÇA

- Acar, S. (2022). *Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (6. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011a). *Sustainable leadership: Honeybee and locust approaches*. Abingdon: Taylor and Francis Group.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011b). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy Lead*. (39), 5–15. doi: 10.1108/10878571111128766
- Battal, F., & Seyrek, E. (2022). Türkiye’de etik liderlik ve etik kodlar üzerine yapılan lisansüstü tezlerin analizi: Sistematik incelemeye yönelik nitel çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1170-1185. doi: 10.21076/vizyoner.1099621
- Behçet, Ş. (2023). *Uluslararası işletmelerde yeşil yönetim uygulamaları ve örnekleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Berchicci, L., Dowell, G., & King, A. A. (2012). Environmental capabilities and corporate strategy: Exploring acquisitions among US manufacturing firms. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1053–1071. doi: 10.1002/smj.1960
- Cosby, D. (2014). Sustainability program leadership for human resource development professionals: A competency model. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 18(2), 79–86.
- Çınar N., (2021). İyi bir sistematik derleme nasıl yazılmalı? *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 310-314. doi: 10.26453/otjhs.888569
- Doğan, N. (2022). Yeşil yönetim. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(3), 483-492.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde davranış* (7. Baskı). İstanbul: Miad Yayınları.
- Ertaş, B. D. (2020). *Sürdürülebilir liderlik ile öğrenen örgüt arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ferdig, M. A. (2007). Sustainability leadership: Co-creating a sustainable future. *Journal of Change Management*, 7(1): 25-35. doi: 10.1080/14697010701233809

- Gough, D., Oliver, S., & Thomas, J. (2012). Introducing systematic reviews. D. Gough, S. Oliver, & J. Thomas (Editörler), *An introduction to systematic reviews* (s. 1-16). London: Sage.
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020b). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121-429. doi: 10.1016/j.jclepro.2020.121429
- Jayarajah, K., Saat, R. M., & Rauf, R. A. A. (2014). A review of science, technology, engineering & mathematics (STEM) education research from 1999–2013: A Malaysian perspective. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 10(3), 155-163.
- Kaçamak, H. & Uygun, Ö. (2022). Yeşil yönetim modeli önerisi. *Sürdürülebilir Çevre Dergisi*, 2(2), 60-65.
- Kara, E. (2019). *Yeşil yönetim ve çevre bilinci: Konaklama işletmeleri için bir modelleme*. Akademisyen Kitabevi: Ankara.
- Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Knight, B., & Paterson, F. (2018). Behavioural competencies of sustainability leaders: An empirical investigation. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 557-580.
- Koçman, Ö. (2022). *Dünyada ve Türkiye’de petrol sektöründe yeşil yönetim Türkiye için bir model önerisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köşker, Z., & Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik çerçevesinde yeşil örgüt kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Lee, K. H. (2009). Why and how to adopt green management into business organizations? The case study of korean smes in manufacturing industry. *Management Decision*, 47(7), 1101-1121. doi: 10.1108/00251740910978322
- Lin, T. C., Lin, T. J., & Tsai, C. C. (2014). Research trends in science education from 2008 to 2012: A systematic content analysis of publications in selected journals. *International Journal of Science Education*, 36(8), 1346-1372.
- Maguate, G. (2024). Understanding sustainable leadership: A review and forward outlook. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence*, 1(6), 573-582. doi: 10.5281/zenodo.11519443
- Mashau, D. (2023). The cloth of Elijah: reimagining sustainable leadership in the context of uncertainty. *Verburn et Ecclesia*, 44(1), 1-6.
- Molina-Azorin, J. F., Claver-Cortes, E., Lopez-Gamero, M. D., & Tari, J. J. (2009). Green management and financial performance: a literature review. *Management Decision*, 47(7), 1080-1100. doi: 10.1108/00251740910978313

- Norren, D., & Beehner, C. (2021). Sustainability leadership, UNESCO competencies for SDGS, and diverse leadership models. *International Journal of Development and Sustainability*, 10(1), 24-49.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125. doi: 10.1177/108602661557577
- Suri, H., & Clarke, D. (2009). Advancements in research synthesis methods: From a methodologically inclusive perspective. *Review of Educational Research*, 79(1), 395-430
- Taylor, S. R. (1992). Green management: The next competitive weapon. *Futures*, 24(7), 669-680.
- Turan, T. B. (2023). The effects of green transformational leadership on the green behaviour of business, the environment and the green performance. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (61), 31-53. doi: 10.53568/yyusbed.1337949
- Uslu, Y. D., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(3), 66-81. doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.17.12.694
- Yangil, F. M., & Şahin, M. D. (2019). Sürdürülebilir liderlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2124-2147. doi: 10.15295/bmij.v7i5.1276
- Yazar, F.B. (2023). *Öğretmenlerin görüşlerine göre sürdürülebilir liderlik ve okullarda hayat boyu öğrenme kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, N. (2023). *Sürdürülebilir liderlik: bir ölçek uyarlama çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yoğurtçu, F., & Tamer, E. T. (2024). Sürdürülebilir liderlik: 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. Ş. Sevim (Ed.), *Güncel İşletmecilik Araştırmaları 5* içinde. Eğitim Yayınevi.
- Yollu, S. (2017). *Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüce, E.M. (2020). *Döngüsel ekonomi ve yeşil yönetim uygulamalarının inovasyon üzerinden firmanın büyüme performansı üzerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yücebalkan, B. (2019). Yeşil yönetim anlayışı bağlamında işletmelerde yeşil maliyet ve yeşil kar/zarar kavramları üzerine bir tartışma, 2. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Kongresi Tam Metinler Kitabı*. <http://ichus.org/wp-content/uploads/2019/12/Tam-Metinler-Kitabi-son.pdf>, 1-11 adresinden erişildi.

INSIGHTS INTO WHITE COLLAR WOMEN'S WORKPLACE EXPERIENCES DURING MENOPAUSE-A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PERSPECTIVE*

Ela Burcu UÇEL²

Abstract

Menopause has been studied widely in medicine and health sciences, but research on management, especially in Türkiye seems to be extremely limited. This creates a data gap which leads to corporate and managerial ignorance of menopausal women's experiences at the workplace. The current study focused on white collar menopausal women's workplace experiences. Due to the exploratory nature of the study, a qualitative design and in-depth interview method were used. Nine participants volunteered for the study and as the data analysis showed saturation, no more interviews were conducted. Findings indicate that women have multiple hardships at the office during menopause and flexible working conditions and support of female colleagues and managers may facilitate their experiences. Furthermore, organizations should provide flexible working alternatives, trainings, adjusted offices and policy change especially in performance and compensation management in support of mid-life menopausal working women.

Keywords: Menopause, Working Women, Workplace, Human Resources Management

JEL Codes: O15, M12

BEYAZ YAKALI KADINLARIN MENOPOZAL DÖNEMDEKİ İŞ YERİ DENEYİMLERİNİN İNSAN KAYNAKLARI PERSPEKTİFİNDEN İNCELENMESİ

Öz

Menopoz tıp ve sağlık bilimlerinde yoğun şekilde çalışılmakla beraber, yönetim organizasyon alanında bilhassa Türkiye'de, yeterli araştırma olmadığı söylenebilir. Bu durum alanda veri eksikliği yaratmakta ve menopozal dönemdeki kadınların örgütsel bağlamdaki deneyimlerinin dikkate alınmaması sonucunu doğurmaktadır. Bu çalışma menopozal dönemdeki beyaz yakalı kadınların iş yeri tecrübelerine odaklanmıştır. Araştırmanın keşfedici doğası gereği, nitel bir tasarım yapılmış ve derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Beyaz yakalı 9 kadın katılımcı ile yürütülen çalışma sonucu elde edilen verilerin analizi, menopoz dönemindeki beyaz yakalı kadınların iş yerinde çeşitlik zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir. Bununla birlikte bu zorlukların etkisi hafifletmekte esnek çalışma yöntemlerinin ve diğer kadın çalışanlar ve kadın yöneticilerin desteğinin etkili olduğuna işaret etmektedir. Bulgular, kurumların menopoz dönemindeki kadın çalışanları desteklemek için esnek çalışma imkanları sunmak, çalışma ortamını uygun hale getirmek, menopozla dair kalıp yargıları ortadan kaldırmaya yarayacak eğitimler düzenlemek ve özellikle performans ve ücret yönetimi alanlarında politika değişikliğine gitmek gibi alternatifleri gündeme almaları gerektiğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Menopoz, Çalışan Kadın, İş Yeri, İnsan Kaynakları Yönetimi

JEL Kodları: O15, M12

* Bu çalışma için İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Etik Kurulunun 08/05/2024 tarihli toplantısının 2024-08-09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, elaburcu.ucel@ikc.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7210-9476>

INTRODUCTION

Menopause is frequently studied in medicine and health sciences, but research in management and organization is relatively less, even lesser in the Turkish context. Atkinson, Charmichael and Duberley (2021, p. 658) state that menopause is “*under-theorised and poorly understood in work and employment literature*”. A good number of studies examine women’s physical, psychological and marital experiences of and attitudes towards menopause in Türkiye (e.g., Erkin, Ardahan, and Kert, 2014; Dökmen, 2009; Bezircioğlu, Gülseren, Öniz, and Kındıroğlu, 2004; Çoban, Nehir, Demirci, Özbaşaran, and İnceboz, 2008; Ayrancı, Orsal, Orsal, Arslan, and Emeksiz, 2010), but only a very few focus on menopausal women in organizational settings (e.g., Oğurlu, Küçük, and Aksu, 2011; Salık and Kamal, 2015; Besen, Eker, and Yurdakul, 2021). Given the labor force participation rate of women in the country (35.1 %) (Türkiye İstatistik Kurumu, [TÜİK], 2022), ignoring the effects of this biological phase on women and their workplace experiences not only creates negative individual and organizational outcomes but also a significant knowledge gap. The current study aimed to contribute the field by attempting to fill this gap. To our knowledge, it will be the first to address menopausal white collar women’s workplace experiences and observations related to menopause in Türkiye with a human resource management perspective.

LITERATURE REVIEW

Menopause is defined as the perpetual ending of the menstrual cycle (Huffman, Myers, Tingle, and Bond, 2005). It is a transition that every mid-life woman experiences due to the natural decline in the ovarian reproduction of the related hormones (Kalb, 2007). Menopause is classified as natural and induced. Natural menopause is the natural ending of the menstrual cycle which is generally experienced around ages 45-51, the mean age in Türkiye is 45-48 (Uncu, Alper, Ozdemir, Bilgel, and Uncu, 2007). Induced menopause happens when woman’s ovaries are removed via surgery for medical reasons (Batool, Kausar, Naqvi, Javed, and Tufail, 2017). Natural or induced, women may experience a wide array of menopausal symptoms during menopause. These symptoms are grouped in four different dimensions as physical, sexual, vasomotor and psychological (Greene, 1998). Physical symptoms are muscle pain, headache, joint pain, problems with breathing, irregular periods, weight gain, skin dryness, menstrual flooding, fatigue, hair loss, increase in allergies, poor memory, mental confusion and foggy brain; sexual symptoms are loss of libido and dryness; vasomotor symptoms are night sweats and hot flashes; psychological symptoms are crying spells, mood instability, panic attacks, depression, anxiety, sleep disorders and quick heartbeat (Worden, 2011; Lobo, Kelsey, and Marcus, 2000; Griffiths et al., 2013; Hardy, Griffiths, and Hunter, 2017). Previous research indicates that many of the menopausal symptoms may be culturally defined (Flint, 1975). With these

symptoms, women's quality of life may be negatively influenced (Chen et al., 2012; Erkin et al. 2014) as, together they may create a domino effect (Brewis, Beck, Davies, and Matheson, 2017).

That negative influence is also reflected to the organizational domain for working women. Menopausal working women have diverse experiences at the workplace. These experiences include difficulties; negative influence on self-perceived work performance, on self-perceived work ability, on self-perceived productivity; time management (Griffiths et al., 2013; Geukes, van Aalst, Nauta, and Oosterhof, 2012; Brewis et al., 2017; Jack et al., 2014; Geukes, Oosterhof, van Aalst, and Anema, 2020; D'Angelo et al., 2022), and an impaired career capacity (Vincent et al., 2024). Most women feel the need to conceal that they are in menopause, at the workplace. The main reasons are, they do not want to be seen as aging and they have the fear of stigmatization (Reynolds, 1999; Kittell, Mansfield, and Voda, 1998; Jyrikinen and McKie, 2012). This fear exists, because menopause is a social and cultural construct (Kelly, 2011) which has negative impact on women. The menopausal experience is not universal (Melby and Lampl, 2011); life style, culture, childhood experiences and many other factors may influence how a woman experiences menopause (Sievelt, 2014). Different cultures may have different ideas and perspectives on the aging female body (Richters, 1997) and that may shape women's menopausal experiences.

Menopause is an invisible, hidden and a stigmatized issue at the workplace (Paul, 2003; Jack et al., 2014). It is mostly named as a workplace taboo (Beck, Brewis, and Davies, 2021). Women conceal that they are in menopause, as it is a taboo. The neoliberal understanding defines an ideal worker as "young". Aging is associated with lower productivity; thus, it must be masked (Rowe and Kahn, 1998). Moreover, menopausal women do not want to be seen as complaining (Irni, 2009) and don't want to attract negative performance related attention because of stereotypes about menopause (Beck, Brewis, Davies, and Matheson, 2023). Moreover, they fear being subject to teasing, ridicule, harassment, humiliation and jokes, and being less desirable for their organizations (Beck et al., 2021; Jack et al., 2014; Whiley, Wright, Stutterheim, and Grandy, 2023).

As most women are unwilling to disclose that they are experiencing menopause, they cannot ask for support and understanding from their managers and organizations. Hereby a number of negative organizational results may eventually emerge, like absenteeism, presenteeism and losing the employee (Faubion et al., 2023). Menopause- similarly to other natural life events that a woman experiences like pregnancy and motherhood- may hinder women's careers. As, some women with severe symptoms end up leaving employment, retiring, changing jobs, shifting to part time work and giving up on promotion (Bazeley, Marren, and Shepherd, 2022; Jack et al., 2014; Evandrou, Falkingham, Qin, and Vlachantoni, 2021). Women face various inequalities in the workplace. They experience glass ceiling-the invisible

barriers that keep them from climbing to the top management positions- (Purcell, MacArthur, and Samblanet, 2010), and they try to free themselves from the sticky floors-the tendency to keep female employees at the lower levels of the organizational hierarchies- (Booth, Francesconi, and Frank, 2003). Moreover, they experience discrimination because of their maternal bodies. They are subject to motherhood penalty-career losses resulting from pregnancy and motherhood-, they struggle with the maternal wall-invisible barriers they face at the workplace as a result of motherhood- and they experience stigmatization during menopause (Gatrell, 2013; Crosby, Williams, and Biernat, 2004; Correll, Benard, and Paik, 2007). In order to provide gender equal workplaces, organizations should take the female body in consideration, when defining the ideal worker and setting the standards for her. For performance management, career planning, employee wellbeing and retention purposes, organizations should embrace the very existence of menopause. They should make necessary policy changes to create supportive and inclusive workplaces for menopausal women. Because, research shows that poor working conditions like poor ventilation, bad employee-superior relationships, bad colleague relationships and stressful environment worsen menopausal symptoms and menopausal women's work experiences (Brewis et al., 2017; Bariola, Jack, Pitts, Riach, and Sarrel, 2017). Human resource practitioners must be informed about menopausal women's workplace experiences and the individual and organizational results of menopause at the workplace. They should pay significant attention on the issue and on the required policy changes. Human resource scholars on the other hand, should address the issue in depth in order to provide insights that would be useful for organizations in creating change (Atkinson et al., 2021a).

Menopause research focusing on organizational settings in the Turkish context is quite few (e.g., Oğurlu et al., 2011; Salık and Kamal, 2015; Besen et al., 2021). Previous research conducted in other cultural settings may not be helpful in understanding the realities of the Turkish context, as, how menopause is defined and which meanings are embedded to it, vary between different socio-cultural contexts (Kaufert, 1982). Therefore, a gap exists in menopause research in organizational settings in the Turkish context.

METHOD

The current study aims to examine white collar menopausal women's workplace experiences and observations in Türkiye, and obtain an understanding on the issue via looking for answers to the following research questions:

- What are the workplace experiences of white collar menopausal women?
- How is menopause handled in the workplace by white collar menopausal women?

- How can organizations facilitate this transition period at the workplace for menopausal women?

Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of İzmir Katip Çelebi University with the decision numbered 2024-08-09, dated 08/05/2024.

The research had an exploratory aim, as it attempted to understand human experience (Todd, Nerlich, McKeown, and Clarke, 2004). Thus, a phenomenological research design was employed and in-depth interview method was used. Phenomenological research involves obtaining meaning from several individuals' lived experiences about a certain phenomenon (Creswell and Poth, 2016). Hereby the collection of participants' individual stories led the researcher to develop an understanding of how they experienced and handled menopause at the workplace (Creswell, 2014). The required ethical approval for the field study was granted by İzmir Katip Çelebi University, with the ethical approval document numbered- 2024- 0809.

The study was conducted with white collar menopausal women, using purposive snowball sampling. Blue collar menopausal women were not included to the study due to the differences in working conditions between white collar and blue collar employees. The participants were reached out to via researcher's professional networking. Inclusion criteria was experiencing menopause and working as a white collar employee. Blue collar women experiencing menopause were not included in the sample. Semi-structured in-depth interviews were conducted with 9 participants (for participant demographics, please see Table 1). Interview modes (face to face or online), places and dates were selected by the participants. An interview protocol was used, participants were informed about the research aims and ensured about anonymity. The participant consents were also taken. Each interview lasted 30-40 minutes and was recorded by the permission of the participant. The researcher also kept a research diary and noted her observations about each participant and the interview. After each interview the recordings were transcribed verbatim by the researcher. A concurrent process of interviewing and transcribing, reading and analyzing data was run. At the end of the ninth interview, researcher was convinced about data saturation, thus no more interviews were conducted, following the golden standard of Morse (Morse, 1995).

For *trustworthiness* of the study, Lincoln and Guba's criteria was used as a guide (Lincoln and Guba, 1985). *Credibility* was granted via researcher involvement. She studied the topic thoroughly, focused on interviewing skills, ensured to build trust with the participants and make them feel at ease. Furthermore, continuous triangulation was used by visiting and revisiting data, researcher's interpretations of data and theories. Lastly, transcriptions and the paper were sent to random participants for member checking. Purposeful sampling was used to help *transferability* (Bitsch, 2005). Detailed explanations of the field study (research design, sampling and data collection), data analysis and the context were provided with the same

aim (Li, 2004). Member checking and peer examination were employed for *dependability*: the findings were sent to random participants for checking and they were discussed with a neutral peer (Tobin and Begley, 2004; Bitsch, 2005). Additionally, code-recode strategy was used. Two weeks after the first coding, researcher revisited the data and coded again. Then, a comparison between two codings were made. It was seen that the two codings are parallel to one another (Chilisa and Preece, 2005). *Confirmability* was assured with reflexive journal. The researcher kept a journal during field study for reflection, initial interpretations and noting about the following phases of the study (Wallendorf and Belk, 1989). With this journal the influence of researcher's perceptions, background and experiences on the study was evaluated (Krefting, 1991).

Coding-inductive constant comparison method was used for data analysis (Miles and Huberman, 1994; Glaser and Strauss, 1967). Several readings of the transcriptions allowed finding emergent themes and determining related codes and categories. When the analysis showed saturation of meaning derived from data, both the interviews and the analysis were ended.

FINDINGS

This section presents the findings of the study with respective themes and related participant quotations.

Society's View of Menopause

The participants shared their feelings and thoughts about and reactions to experiencing menopause, but their reflections explicitly showed how immensely these feelings, thoughts and reactions were influenced by societal beliefs and understandings related to menopause. The research shows that the cultural group a woman belongs to influences her menopausal experiences (Huffman et al., 2005). Social learning and cultural background shape menopausal attitudes and experiences, thus they differ in different cultures and ethnic groups (Huffman et al., 2005). Similarly, Veneiga and Kraaimat argue that women's attitude influence how they label menopause (Veneiga and Kraaimat, 1995).

Taboo

The current findings are parallel to previous research mentioned above, as they show that menopause is culturally seen as a taboo in Turkey and it is not discussed overtly. Turkish culture is described as collectivist, indicating the high degree of individual integration to groups (Hui and Triandis, 1986). Thus,

group attitudes and beliefs about menopause may have greater impact on the individual and individual's menopausal experiences.

I just realized that menopause is a taboo, for me, too. Menopause is really, like when we have our period, we do not speak about it loudly, I realized that we do the same thing about the menopause.
A. (Age 53, entrepreneur)

Label

The participant reflections revealed societal perceptions and labelling of the women experiencing menopause, which involved mostly negative characteristics like useless, distressed, failing to get pleasure out of life and, a physical tag: overweight. In some cases, the negativity of perceptions goes too far as naming the menopausal women as half a woman.

Menopause is kept as a secret because of the tag “aww she's in menopause”. It's interesting, its kept from others. One of my friends for example, she didn't tell it to anyone... A friend, she had a surgical menopause, her uterus was removed, her husband told her that she half a woman now.
N. (Age 52, Middle Manager)

...the labels like menopausal woman its easily tagged to women.
G. (Age 59, Academician)

I didn't tell it to anyone because a certain perception of “menopausal women” exists, the society has it, I understood that I have it. I mean the menopausal women, she gained weight, she is fat, has no job, she's at home, having hot flashes, distress. that was my perception... ..thoughts like she is not going to enjoy life any more,
A. (Age 53, entrepreneur)

This rather unpleasant societal “label” may create fear and shame, and may urge women to hide menopause or experience it in secret, as seen in the participant reflections. By concealing menopause and its symptoms, they try to keep up appearances (Kittell et al., 1998) and try to avoid negative consequences.

Joke

Jokes and mocking about menopause are also emergent in the participant reflections. Women may try to overcome the psychological and physical effects of menopause by making jokes about it.

I was joking about menopause at the workplace, saying I found peace in menopause.

G. (Age 59, Academician)

Male colleagues also make menopause jokes and mock about it (Whiley et al., 2023).

Men have jokes about menopause, I mean not like mobbing but, still women need to tolerate and manage it. I was trying to handle them by laughing.

G. (Age 59, Academician)

But these jokes-unlike women's-are not only vain in helping women handle the overall menopausal experience, but also make it even more challenging, as mocking about menopause creates shame and discomfort.

Women's Reaction to Menopause

Women's reaction to and attitude toward menopause are culture bound (Huffman et al., 2005) and unique (Jack et al., 2014). As mentioned in the previous section, societal views about it have huge impact on how women proceed with menopause, but still experiences are one of a kind for every single woman, as reflected by the participants.

Menopausal experience like a fingerprint

Every woman's menopausal experience is unique like fingerprints. Every one experiences differently. It's hard to make generalizations, I mean, of course there are landmark changes that you go through but how you experience them, how you react is important and its different for everyone.

G. (Age 59, Academician)

I have pain, stiches very often, I have headaches. I am thinking why do I have them because my sister had a very comfortable menopause, mine is totally different. Everyone's experience of it is different.

Ü. (Age 57, Academician)

This finding is in line with previous research arguing that menopausal experience is different for every woman (Talaulikar, 2022) and it is particularly subjective (Jack et al., 2016). Some have smooth

transitions but others experience multiple challenges and hardships. Understanding this uniqueness and accepting that menopausal experience is individual like a fingerprint, is important. Because it prevents other people to have and to emphasize standard reactions and responses.

Positive reactions

Participant reflections presented a classification of reactions to menopause as positive and negative. Women who welcome menopause positively are assuming that they will be pampered by family and friends during this transition period and they liked the idea of being cherished by others.

...I have two friends, their perspectives about menopause are totally different. They were thinking that they would be blanketed by their families during menopause, they would be treasured. It was something positive for them.

A. (Age 53, entrepreneur)

Moreover, some women feel liberated from menstruation and the problems related to it during menopause. They report this among the positive aspects of menopause. This finding is parallel with previous research conducted in Western settings (Hvas, 2001).

Negative reactions: concealing and being in denial.

Other women react to menopause either by denial or concealing it from loved ones. As they may think menopause is unpleasant; it is a sign of loss of youth (Gujski et al., 2017) and it damages “femininity”. Additionally, the research shows that menopausal women may feel “less desirable” for the organization intellectually and physically, as a result of their workplace daily interactions (Jack et al., 2014). The belief that a menopausal woman’s ageing body does not fit the norm defining the “ideal worker” is another reason why working women avoid disclosing menopause (Atkinson et. al, 2021a).

When I learned, I hid it from my husband, I didn't tell him, I told no one. In fact, I continued using sanitary pads just to make my husband think that I am still having periods. The first year I had trouble accepting it... I had hard time accepting that I was in menopause.

A. (Age 53, entrepreneur)

Menopause is kept as a secret because of the tag “aww she's in menopause”. It's interesting, its kept from others. I had a surgical menopause; my uterus was removed. My female colleagues tried

to hide it from others at the workplace, they did not tell that my uterus was removed. The ideas of the society and upbringing have impact. These things are psychological, social acceptance matters.
N. (Age 52, Middle Manager)

The anxiety and hesitation about husband/partner's reaction to menopause, stereotypes about menopause and other social misconceptions may lead women to deny menopause and have trouble accepting this transition. Husband's attitudes are important for women as research shows that menopausal complaints are influenced by husband's attitudes about menopause (Aksu, Sevinçok, Küçük, Sezer, and Ogurlu, 2011). To avoid negative attitudes or the fear of being seen by the husband as "less of a woman" makes women hide that they are in menopause. Hiding it in the workplace on the other hand, has a lot to do with menopause being a taboo and an unspoken subject in public and business spheres, and an aging woman being undesirable in organizational settings.

Factors Facilitating Menopause at the Workplace

The participants mainly talked about their workplace experiences during this menopausal transition period due to the pursuit of the study. A main theme was the factors that facilitated their experiences, helped them with the symptoms and symptom related burdens at the workplace.

Flexible working

Self-employed or not, a major factor that eased women's hardships was flexible working hours. Being able to arrange work hours, and having the chances to work from home when needed, appeared to be a good way to handle unexpected and heavy periods, hot flashes, pain and psychological implications.

But I had the advantage of being self-employed, I mean I was arranging my working hours as I wish. That helped a lot...I managed this process well because I had the chances to decide when to work.

A. (Age 53, entrepreneur)

Support from other women

Another factor that helped was receiving support from other women in the workplace. Colleagues or superiors, menopausal or not, women have an understanding about the notion of experiencing menopause and thus, for menopausal women they may become a safe haven at the workplace.

I was supported by my girlfriends most in this period, because we have similar experiences, shared experiences like gaining weight, temper... Hereby I realized that I was not alone, I realized that it's a period like puberty and it will pass eventually. Knowing that help a lot.

A. (Age 53, entrepreneur)

Having female managers seem to be quiet a smoothing factor as experiences are shared.

I had a sympathetic environment at the workplace as my manager, she and I were having the same experience (menopause)...So if I had serious symptoms, I would have talked to her... It's easier with women, to tell...

G. (Age 59, Academician)

I had an employee who had a heavy period for six months during menopause. Even though I am a female manager she didn't come and tell me about it. She was very angry and aggressive, I invited her and asked her if she had a problem. Then she told me that she had a heavy period and it was causing trouble both at home and at work, and that was the reason of her anger. She was having problems with her husband and that was reflected to her work. I showed understanding and tolerance and prevented her from having troubles at work, I tried to comfort her, but if she had a male manager, he could not have realized the possible reasons of the change in her attitudes at the workplace. As I knew her age, I guessed that she was experiencing menopause. Besides even if he has realized, she could not have talked to him openly as she has done with me. She couldn't have found the understanding and empathy she needed.

S. (Age 65, Middle Manager)

This is a personal matter, I cannot and do not share it with male colleagues or managers. Sharing this is risky, it can influence people's perceptions negatively about my performance etc.

L. (Age 58, Foreign Relations Expert)

My previous manager was male, I am not sure if I could have told him, I am thinking of the past and no, I would have held back. It's easier with women, to tell...

G. (Age 59, Academician)

Women find it difficult to talk about menopause, it is harder to talk about it with men. Research shows that majority of women are reluctant to share menopausal challenges with male managers (Griffiths et al., 2013). Thus, one of the salient facilitating factors was having female superiors. They can share menopausal

experiences with female superiors easily, as in most of the cases it is a shared experience. Thus, the superior can put herself into employee's shoes and empathize with. Moreover, it's more likely that a female superior notices the menopausal symptoms that an employee experiences and offers support and assistance.

Outcomes of Menopause at the Workplace

For working women, experiencing menopause involves dealing with its symptoms at the workplace and previous research shows that menopause creates diverse business outcomes for working women (e.g., Vincent et al., 2024; Griffiths et al., 2013; Dennis and Hobson, 2023). Additionally, it may have serious negative impact on work lives of women (Bazeley et al., 2022). Menopausal transition's impact at the workplace appeared under four main sub-themes in the current study *impact on: routine daily work, work performance, workplace attire and career decisions*.

Impact on routine daily work

Certain physical symptoms of menopause may create burden at workplace, during work. Tiredness, hot flashes, tearfulness, pain, low energy and urinary problems are among them (Griffiths et al., 2013; Daan and Fauser, 2015; Tokuç, Kaplan, Balık, and Gül, 2006; Yurdakul, Eker, and Kaya, 2007; D'angelo et al., 2022). Previous research shows that women may experience difficulties at the workplace because of these symptoms (Faubion et al., 2023).

... that's why you need to urinate more, which is a problem at the workplace.

V. (Age 63, Doctor)

Urinary problems emerge because of the estrogen deficiency.

U. (Age 59, Middle Manager)

Some menopausal working women are obliged to have more frequent toilette breaks due to urinary symptoms like recurrent need to urinate and urinary incontinence (Legendre, Ringa, Panjo, Zins, and Fritel, 2015; Griffiths et al., 2016). This can create problems, as it can be perceived as "avoiding work" by ignorant colleagues and managers.

Sweating at the office, that causes problems because it's hot for me but my colleague thinks that the heat is fine.

L. (Age 58, Foreign Relations Expert)

Especially after meals there is sweat. My position requires smart and attentive wear; thus, sweating was a serious burden for me. We were going to business lunches and after eating I was sweating like hell and it was visible. Others also see it. It's so annoying, so bothersome. I was wearing silk shirts, because I needed to look sharp, because of the sweat, the shirt was being all wet. Sweating and its visibility it's so annoying that I got angry and aggressive.

U. (Age 59, Middle Manager)

Hot flashes or sweating is another common physical symptom, and it creates adverse effects for women at the office (Faubion et al., 2023). Sharing the office with colleagues, and having different ideas about the heat can be a problem. Another problem is the burden of hot flashes and sweating during representative duties, as presented by participant U's quotation. Hot flashes are reported to be "particularly difficult" (Griffith et. al, 2013, p.155) as it may hinder the representative ability and is hard to handle during formal meetings (Jafari, Seifi, and Heidari, 2017).

Heavy periods are very hard to handle at the office... didn't know what to do when a heavy period started during a meeting. That was such a difficult situation. During a business trip, we were in the plane and when the plane landed, I had a very heavy period, my clothes, the plane seat, they were all blood. I informed the flight attendant that the seat needs to be cleaned. I had colleagues with me, I left them and went to the toilette with my briefcase to change. It was such an unpleasant situation...

I experienced intolerance most. I mean I was bleeding I was having changes in my body. Should I deal with my body or with my job? I always want to complete my duties properly, that's who I am, but when I had these problems during menopause, that was the reason of my intolerance

L. (Age 58, Foreign Relations Expert)

Heavy periods and sudden heavy bleeding may create extreme inconvenience for working women as seen in participant L's reflections. It is quiet disturbing to visibly experience heavy bleeding and also very compelling to abruptly leave meetings to manage the situation.

Impact on work performance: decreased performance, concentration problems, slowing down

Women may have negative self-reported performance during menopause, as they may perceive having worse than before performance due to the symptoms.

Menopause had an impact on my work performance, my performance fell down, I tell this as the boss, as the owner of the company (she laughs).

A. (Age 53, entrepreneur)

Having problems about the mental capacity. The jobs that I finished very shortly before started lasting longer. I can say that I slowed down mentally.

G. (Age 59, Academician)

Problems in sleeping and concentration, forgetfulness, missing mails that needed answers, missing duties...

V. (Age 63, Doctor)

Previous research indicates that menopausal symptoms are correlated with lower performance at the workplace (High and Marcellino, 1997; Hashimoto, Yoshida, Nakamura, Takeishi, and Yoshizawa, 2021), specifically adding that organizations should grant relevant work environments and conditions so that symptoms are not negatively impacting performance (Kopenhagen and Guidozi, 2015; Hashimoto et. al, 2021). On the other hand, Hardy et. al.'s study shows that no significant relationship exists between menopausal status and job performance (Hardy et al., 2017). This itself can be seen as evidence that menopausal experience is unique for every woman, as it may and may not have negative influence on work performance.

Impact on workplace attire

Menopause has implications on workplace attire of women. Their choices of dress (style, color, and fabric) are largely influenced by menopausal symptoms like hot flashes, menstrual flooding, and weight gain (Kittell et al., 1998; Steffan, 2021; Butler, 2020).

My workplace attire was also influenced by menopause, I preferred wearing less revealing and more comfortable dresses. Not high heels but babettes...

A. (Age 53, entrepreneur)

I was wearing in multiple layers, like a t-shirt, a sweater or a jacket. When the hot flashes come taking them off one by one.

G. (Age 59, Academician)

I quit synthetics because of the sweat and hot flashes, I have zero tolerance to it. I prefer cotton cloths, not a nice silk shirt, not a chance.

L. (Age 58, Foreign Relations Expert)

Normally dress is functional in identity construction (Rafaeli and Pratt 1993; Tsaousi and Brewis, 2013; Entwistle, 2015; Tsaousi, 2021) and organizational representation (Creelman, 2018), but during menopause it serves additional purposes: concealing weight gain, sweating and menstrual bleeding and providing comfort in the face of symptoms like hot flashes.

Impact on career decisions

Research shows that menopausal experiences (symptoms and bodily changes) may create career consequences (Van der Heijden, Pak, and Santana, 2021) for women. While some menopausal women experience no changes during this transition period, others may face changes like career recalibration, loss of direction and retirement (Vincent et al., 2024).

... like the ambition meter that I had inside stopped. Now I'm picky about what I want to do at work. Things like titles and positions that mean a lot to others, have lost their meaning for me. I preferred making solid changes in my career plan...some of my friends preferred retirement but others, one of them decided to run for mayor, another created a new brand during menopause.

G. (Age 59, Academician)

Complaints related to menopause can cause losses in career, it may even lead to early retirement and end it.

V. (Age 63, Doctor)

Women who experience symptoms harshly may choose retirement, as it becomes burdensome to deal with the symptoms at the workplace whilst trying to meet performance expectations. Others may change their career course or, at times, may make radical career shifts. Apparently, menopause is not only a bodily transformation for women but also a mid-life recalibration of life expectations.

Expectations of HR Policy Change

The participants were addressed the following question: “*what should your organization do to facilitate the menopausal transition at the workplace and make you feel comfortable?*” during the interviews. The related findings are as follows, and all carry great importance for organizations.

Trainings

The findings show the need to provide trainings to employees and managers to create menopause awareness and to inform about the menopausal symptoms. These trainings are vital in order to create supportive workplaces for mid-life working women.

Men should be informed... So, without stigmatizing or labelling, to create awareness of this period and the transformation it brings to women. Especially, to inform male managers, it's necessary.

G. (Age 59, Academician)

Menopause circles and professional support

The previous sections showed that sharing common experiences helps women in overcoming the hardships of menopause. Thus, providing professional support and/or creating menopause circles where women may voluntarily come and share experiences should be on an organization's to do list.

It would be very helpful to have someone to talk to about my experiences at the workplace.

B. (Age 59, Finance Expert)

The thing we have to do in corporate life is to make menopause talkable, easy to talk about. We cannot even imagine talking about it at the workplace. I have 34 employees and we always talk about their lives, families, problems. But menopause has never been mentioned, people do not even imagine talking about it. It should be normalized.

A. (Age 53, entrepreneur)

Menopause circles, and above mentioned trainings will have another use: normalizing menopause, shattering the "menopause" taboo and making it the normal, biological phase-that every female person goes through-as it is.

Flexible and hybrid work

Symptoms like sudden and heavy periods, menstrual flooding, hot flashes and pain are significantly hard to handle at the workplace, and during face-to-face meetings. Hybrid work would provide women with the chances to experience these symptoms at home, in private, while remotely working.

The employee should be able to take the day off, take a leave anytime she wishes during this period.

Flexible working hours and hybrid work should be granted.

A. (Age 53, entrepreneur)

We, the women in menopause, all have the same problem at work. We are trying to handle the sudden burdens, sudden heavy periods and required medical operations without taking the day off. Because if we take the day off, it's from our annual leave and we don't want that.

L (Age 58, Foreign Relations Expert)

Additionally, the medical visits that menopausal women should have in order to manage the symptoms, and the transition period itself would require taking days off. Organizations may provide autonomy about working hours and grant medical leaves other than the annual leave.

Adjusted environment

The participant reflections show that some changes in the offices and the organizational atmosphere might create a great deal of difference for menopausal women: well-ventilated offices, water fountains, personal lockers to keep spare clothes and sanitary pads, office gardens or sports facilities to exercise during the lunch hours and after work, and a flexible dress code which allows women to pick comfortable and relevant attire.

Companies should be prepared, like small but important adjustments like well-ventilated offices, plenty of water and other fluids which are needed during hot flashes.

G. (Age 59, Academician)

On a normal day, during a meeting a sudden heavy period shocks a woman. It's annoying. All menopausal women at the office have spare clothes and underwear in our drawers.

L. (Age 58, Foreign Relations Expert)

The chances to exercise during working hours, like for half an hour only would help a lot.

B. (Age 59, Finance Expert)

Current findings are parallel with previous research, as it is advised to make suitable adjustments in the work places to help women manage the menopausal transition (Jack et al., 2016; Atkinson et al., 2021b; Safwan et al., 2024).

Policy changes

Participant reflections directed attention to much needed HR policy change in performance evaluation, and compensation management.

The point which I treasure a lot is the experience, not the speed. Thus, women should have performance evaluation based on expertise, not speed, during the menopause.

A. (Age 53, entrepreneur)

Menopausal women are mid-life, mid-career or senior employees. Therefore, they have valuable experiences, expertise and foresight and all are of serious use to organizations. The psychological and physical symptoms of menopause may slow down their performances, cause concentration problems, and decrease work ability. Organizations should have adjusted performance evaluation policies for these women, which focus on competency, experience and talent, rather than current outcomes and speed.

For example, my health insurance package includes a birth coverage which I will never use anymore. I told them to remove it and to include a package that would be useful during menopause, like which involves bone density tests, hormone tests or psychological support etc. HR should consider the biological phase the employee is in, when designing these packages.

G. (Age 59, Academician)

The last finding shows that menopausal women would benefit tailor made compensation packages which involve health care coverage that is designed based on the biological phase that the employee is experiencing.

DISCUSSION AND CONCLUSION

As a normal biological phase experienced by nearly half of the working population during the life time, menopause is extremely underrated as a research topic in business, mostly in Türkiye. This may be a reflection of the cultural understanding of menopause as a taboo both in public and business domains. The lack of research in business matters, as this biological transition period has physical and psychological consequences for women at the workplace. The current study humbly attempted to contribute to menopause studies in Türkiye via examining white collar menopausal women's experiences and observations at the workplace.

The findings can be classified under five main themes: society's view of menopause, women's reactions to menopause, factors facilitating menopause at the workplace, outcomes of menopause at the workplace and women's expectations of HR policy change.

First theme, society's view of menopause provides a portrayal of societal understandings of menopause from participants' point of view. Menopause is a taboo, a (unpleasant) label tagged to women and a joke which at times helps women overcome their own feelings and others' ideas about menopause and at other times, a joke made by others that can be offensive but still overlooked and tolerated by women. This theme calls attention to the need to create societal awareness about menopause and to fight the stigma created around it.

The second theme, women's reactions to menopause, presents the insight that menopause is a unique experience for every single woman. Some have pleasant transition periods, others face challenges and burden; some share their menopausal status with family and friends, others prefer to keep it from everyone even from their partners; some are willing to share their experiences and challenges and to ask for support, whereas others prefer to stay anonymous and have this experience alone, without any intervention. This very fact speaks to policy makers, the much-needed policy change should ensure that all supportive options are discretionary.

The third theme, the factors facilitating menopause at the workplace, shows that flexible working conditions and female colleagues and managers are the main work-related sources of comfort and support during the menopause. The freedom to arrange working hours and/or hybrid work helps managing physical symptoms and eliminating the resulting anxiety and stress. The female colleagues on the other hand, provide psychological support, and they help overcoming the feeling of loneliness via sharing common experiences, burdens and challenges. When the woman is willing to share experiences and ask for help, the female superiors are seen as safe haven, as menopause is mainly (accepted as) a "feminen issue". Additionally, the female superiors may identify and understand the symptoms and symptom related problems of the woman, even if the woman herself hesitate to or is unwilling to disclose. Hereby the female superiors may provide support which would be very valuable for menopausal women.

The fourth theme, outcomes of menopause at the workplace presents the impact of menopausal symptoms on work: on *routine daily work, work performance, workplace attire and career decisions*. Daily work routine is influenced by urinary problems caused by estrogen deficiency (frequent need to urinate and visit the toilet). It is also impacted by sweating and hot flashes, mainly during meetings and representative duties and lastly, heavy periods, and menstrual flooding. All of these symptoms are unsettling. They create

discomfort, and may cause anxiety, stress and shame. Shame is a result of stigmatization of female aging and lack of support (Nosek, Kennedy, and Gudmundsdottir, 2010). Self-reported work performance is influenced by menopausal symptoms, as some woman report foggy brain, concentration problems and a slowdown in some cognitive functions. Menopause also has impact on workplace attire. Menopausal women mostly prefer cotton clothes which are helpful for hot flashes and sweating. Certain fabric like viscose and silk are extremely uncomfortable as they worsen these symptoms and make them highly visible which is inconvenient at the workplace. Besides, women choose comfortable and baggy clothes to conceal heavy periods and weight gain. Organizations should secure flexibility and alternatives to menopausal women about dress codes and uniforms. Lastly, menopause may have serious impact on women's career decisions. Some may prefer retirement as they find symptoms very hard to handle at the workplace alongside with organizational responsibilities and expectations. Others may make –sometimes radical- career changes.

The fifth and last theme, women's expectations of HR policy change, is the one which encapsulates the greatest managerial implication of the study. Menopausal working women consider certain human resources policy changes necessary for organizations, so that they are more inclusive of mid-life female employees. Trainings designed to create awareness on menopause are quite needed to overcome the menopause stigma/taboo. As, managers' ignorance and unawareness may build invisible barriers for menopausal women. Menopause circles and professional assistance of experts are also requested. Because sharing experiences and finding support and understanding are extremely helpful to overcome menopausal challenges. Flexible working conditions are particularly mentioned by participants. The chances to arrange own working hours, and working from home on demand are useful during menopause. Handling the unsettling symptoms at home, far from the eyes, rather than at the office, being noticeable and visible, is quite comforting. Flexible work is also needed for medical visits, treatments and tests. On the other hand - adjusted environment- offices that provide well ventilation, water fountains and refreshments to cool off, private lockers to keep spare clothes and sanitary pads and opportunities for bodily movement and exercise are helpful as well. Finally, the participant reflections presented the need to change, and adopt performance evaluation criteria and compensation packages. Linking performance to outcomes may harm some menopausal woman, as symptoms may influence cognitive abilities, concentration and performing certain physical activity. Considering the experience and know-how that menopausal women have, basing performance evaluation on competency rather than outcomes is the way to make performance management more inclusive. In a similar vein, benefits should be adjusted according to the biological phase that the employee is in, considering the current needs. Removing birth and child care benefits from the packages and involving medical benefits designed for mid-life women is not only useful but also effective, as when

the symptoms are attended medically by health care professionals, women handle them better (Sood et al., 2016) and this reflects to workplace outcomes positively (Sarrel et al., 2015).

The overall examination of the findings addresses the need to acknowledge menopausal women's experiences in organizational settings; accept the need to make necessary adjustments in HR policies and practices, and implement these changes. As mentioned in the previous sections, each woman has her own menopausal experience. Thus, organizations should emphasize the cafeteria approach (Beck et al., 2018) and provide multiple options (like hybrid work, flexible working hours, adjusted environment etc.) so that women can choose whatever option works for them and their experiences with the symptoms most, or prefer using none, and stay anonymous.

The social context that women experience menopause in, matters (Ballard, Kuh, and Wadsworth, 2011); and understanding the social, mental and physical dimensions of menopause requires taking women's overall lives and their daily experiences into consideration (Levine and Dougherty, 1952). Thus, more menopause research focusing on organizational settings and on the Turkish context are needed in order to thoroughly understand working women's menopausal experiences and guide managers and policy makers to make required policy changes. This study was a humble attempt to answer that need. Future research should focus on blue collar menopausal women's workplace experiences in order to deepen our understanding about menopausal women's experiences in organizational settings.

AUTHOR STATEMENT / YAZAR BEYANI

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of İzmir Kâtip Çelebi University with the decision numbered 2024-08-09, dated 08/05/2024.

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Etik Kurulunun 08/05/2024 tarihli toplantısının 2024-08-09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

REFERENCES

- Aksu, H., Sevinçok, L., Küçük, M., Sezer, S. D., & Ogurlu, N. (2011). The attitudes of menopausal women and their spouses towards menopause. *Clinical and Experimental Obstetrics and Gynaecology*, 38(3), 251.
- Atkinson, C., Carmichael, F., & Duberley, J. (2021a). The menopause taboo at work: Examining women's embodied experiences of menopause in the UK police service. *Work, Employment and Society*, 35(4), 657-676.
- Atkinson, C., Beck, V., Brewis, J., Davies, A., & Duberley, J. (2021b). Menopause and the workplace: New directions in HRM research and HR practice. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 49-64.
- Ayrancı, U., Orsal, O., Orsal, O., Arslan, G., & Emeksiz, D. F. (2010). Menopause status and attitudes in a Turkish midlife female population: an epidemiological study. *BMC women's health*, 10, 1-14.
- Ballard, K. D., Kuh, D. J., & Wadsworth, M. E. (2001). The role of the menopause in women's experiences of the 'change of life'. *Sociology of Health & Illness*, 23(4), 397-424.
- Bariola, E., Jack, G., Pitts, M., Riach, K., & Sarrel, P. (2017). Employment conditions and work-related stressors are associated with menopausal symptom reporting among perimenopausal and postmenopausal women. *Menopause*, 24(3), 247-251.
- Batool, S., Kausar, R., Naqvi, G., Javed, A., & Tufail, H. (2017). Menopausal attitude and symptoms in peri and post-menopausal working women. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 55-75.
- Bazeley, A., Marren, C., & Shepherd, A. (2022). *Menopause and the workplace*. Fawcett Society.
- Beck, V., Brewis, J., Davies, A., Fish, S., & Garlick, D. (2018). Developing workplace menopause policies: four reasons why, and how. *Occupational Health [at Work]*, 15(3), 22-25.
- Beck, V., Brewis, J., & Davies, A. (2021). Women's experiences of menopause at work and performance management. *Organization*, 28(3), 510-520.
- Beck, V., Brewis, J., Davies, A., & Matheson, J. (2023). Cis women's bodies at work: co-modification and (in) visibility in organization and management studies and menopause at work scholarship. *International Journal of Management Reviews*, 25(3), 495-514.
- Besen, M. A., Eker, A., & Yurdakul, M. (2021). Effects of menopausal symptoms on work life and organizational environment. *Current Women's Health Reviews*, 17(1), 79-85.
- Bezircioğlu, İ., Gülseren, L., Öviz, A., & Kındıroğlu, N. (2004). Menopoz öncesi ve sonrası dönemde depresyon-anksiyete ve yetiyitimi. *Turk Psychiatry Dergisi*, 15, 199-207.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295-322.
- Brewis, J. Beck, V. Davies, A. & Matheson, J. (2017). *The effects of menopause transition on women's economic participation in the UK*. London: Department for Education.

- Bitsch, V. (2005). Qualitative research: A grounded theory example and evaluation criteria. *Journal of Agribusiness*, 23(1), 75-91.
- Butler, C. (2020) Managing the menopause through 'abjection work': When boobs can become embarrassing useful, again. *Work, Employment and Society*, 34, 696-712.
- Chen, P.L., Chao, H.T., Chou, K.R., Huang, H. M., Cheng, S. Y. Utian, W. H., & Liao, Y. M. (2012). The Chinese Utian Quality of Life Scale for women around menopause: translation and psychometric testing. *Menopause*, 19, 438-447.
- Chilisa, B., & Preece, J. (2005). *African perspective in adult learning: Research methods for adult educators*. Hamburg: UNESCO Institute of Education.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Creelman, V. (2018). Expressing accountability and organizational ethos: Business dress as visual rhetoric. In *Rhetorical theory and praxis in the business communication classroom* (pp. 139-160). Routledge.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.) USA: SAGE publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Crosby, F. J., Williams, J. C., & Biernat, M. (2004). The maternal wall. *Journal of Social Issues*, 60(4), 675-682.
- Çıtak, A. M. (2021). *Bir kadınlık deneyimi olarak menopoz* (Unpublished doctoral dissertation). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, A., Nehir, S., Demirci, H., Özbaşaran, F., & İnceboz, Ü. (2008). Klimakterik dönemdeki evli kadınların eş uyumları ve menopoza ilişkin tutumlarının menopozal yakınmalar üzerine etkisi. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 22(6), 343-349.
- Daan, N. M., & Fauser, B. C. (2015). Menopause prediction and potential implications. *Maturitas*, 82(3), 257-265.
- Dennis, N., & Hobson, G. (2023). Working well: Mitigating the impact of menopause in the workplace-A narrative evidence review. *Maturitas*, 177.
- D'Angelo, S., Bevilacqua, G., Hammond, J., Zaballa, E., Dennison, E. M., & Walker-Bone, K. (2022). Impact of menopausal symptoms on work: findings from women in the Health and Employment after Fifty (HEAF) Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1).
- Dökmen, Z. Y. (2009). Menopoz, beden imgesi ve ruh sağlığı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 41-55.
- Entwistle, J. (2015). *The fashioned body: Fashion, dress, and modern social theory*. Oxford: Polity Press.
- Erkin, Ö., Ardahan, M., & Kert, A. (2014). Menopoz döneminin kadınların yaşam kalitesine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 1095-1113.

- Ertem, G. (2010). Kadınların menopoz sonrası yaşam kalitelerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 469-483.
- Evandrou, M., Falkingham, J., Qin, M., Vlachantoni, A. (2021) Menopausal transition and change in employment: Evidence from the National Child Development Study. *Maturitas*, 143, 96–104.
- Faubion, S. S., Enders, F., Hedges, M. S., Chaudhry, R., Kling, J. M., Shufelt, C. L., ... & Kapoor, E. (2023, June). Impact of menopause symptoms on women in the workplace. *Mayo Clinic Proceedings*, 98(6), 833-845.
- Flint, M. (1975). The menopause: reward or punishment?. *Psychosomatics: Journal of Consultation and Liaison Psychiatry*, 16(4), 161-163.
- Gatrell, C. J. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5), 621-644.
- Geukes, M.P. van Aalst, M.C.E. Nauta, & H. Oosterhof. (2012). The impact of menopausal symptoms on work ability. *Menopause*, 19, 278–282. doi: gme.0b013e31822ddc97
- Geukes, M., Oosterhof, H., van Aalst, M. P., & Anema, J. R. (2020). Attitude, confidence and social norm of Dutch occupational physicians regarding menopause in a work context. *Maturitas*, 139, 27-32.
- Glaser, B., & Strauss, A. (2017). *Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. London: Routledge.
- Greene, J. G. (1998). Constructing a standard climacteric scale. *Maturitas*, 29, 25–31.
- Griffiths, A., MacLennan, S. J., & Hassard, J. (2013). Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*, 76(2), 155-159.
- Griffiths, A., Ceausu, I., Depypere, H., Lambrinouadaki, I., Mueck, A., Pérez-López, F. R., ... & Rees, M. (2016). EMAS recommendations for conditions in the workplace for menopausal women. *Maturitas*, 85, 79-81.
- Gujski, M., Pinkas, J., Juńczyk, T., Pawełczak-Barszczowska, A., Raczkiewicz, D., Owoc, A., & Bojar, I. (2017). Stress at the place of work and cognitive functions among women performing intellectual work during peri-and post-menopausal period. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(6), 943-961.
- Hardy, C., Griffiths, A., & Hunter, M. S. (2017). What do working menopausal women want? A qualitative investigation into women's perspectives on employer and line manager support. *Maturitas*, 101, 37-41. doi: 10.1016/j. maturitas.2017.04.011
- Hashimoto, K., Yoshida, M., Nakamura, Y., Takeishi, Y., & Yoshizawa, T. (2021). Relationship between number of menopausal symptoms and work performance in Japanese working women. *Menopause*, 28(2), 175-181.
- High, R. V., & Marcellino, P. A. (1994). Menopausal women and the work environment. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 22(4), 347-354.

- Hvas, L. (2001). Positive aspects of menopause: a qualitative study. *Maturitas*, 39(1), 11-17.
- Huffman, S. B., Myers, J. E., Tingle, L. R., & Bond, L. A. (2005). Menopause symptoms and attitudes of African American women: Closing the knowledge gap and expanding opportunities for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 83(1), 48-56.
- Hui, C. H., & Triandis, H. C. (1986). Individualism–collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 225– 248.
- Irni, S. (2009). Cranky old women? Irritation, resistance and gendering practices in work organizations. *Gender, Work & Organization*, 16(6), 667-683.
- Jack, G., Pitts, M., Riach, K., Bariola, E., Schapper, J., & Sarrel, P. (2014). *Women, work and the menopause: releasing the potential of older professional women*. La Trobe University, Melbourne, Australia. Retrieved from <https://womenworkandthemenopause.com/final-project-pdf-download/>
- Jack, G., Riach, K., Bariola, E., Pitts, M., Schapper, J., & Sarrel, P. (2016). Menopause in the workplace: what employers should be doing. *Maturitas*, 85, 88-95.
- Jafari, M., Seifi, B., & Heidari, M. (2017). Risk assessment: factors contributing to discomfort for menopausal women in workplace. *Journal of Menopausal Medicine*, 23(2), 85-90.
- Jyrkinen M & McKie L (2012) Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. *Work, Employment and Society* 26(1), 61–77.
- Kakkar, V., Kaur, D., Chopra, K., Kaur, A., & Kaur, I. P. (2007). Assessment of the variation in menopausal symptoms with age, education and working/non-working status in north-Indian sub population using menopause rating scale (MRS). *Maturitas*, 57(3), 306-314.
- Kalb, K. B. (2007). *The everything health guide to menopause: Reassuring advice and up to date information to keep you healthy and happy* (2nd Ed.). Avon Mass: Adams Media Corp.
- Kaufert, P. A. (1982). Anthropology and the menopause: the development of a theoretical framework. *Maturitas*, 4(3), 181-193.
- Kelly, B. O. (2011). Menopause as a social and cultural construction. *XULAnexUS*, 8(2).
- Kittell, L. A., Mansfield, P. K., & Voda, A. M. (1998) Keeping up appearances: The basic social process of the menopausal transition. *Qualitative Health Research*, 8, 618–633.
- Kopenhager, T., & Guidozi, F. (2015). Working women and the menopause. *Climacteric*, 18(3), 372-375.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 43(3), 214.
- Kurt, G., & Arslan, H. (2020). Kadınların menopoz döneminde yaşadıkları sağlık sorunları ve baş etme yöntemleri. *Cukurova Medical Journal*, 45(3), 910-920.
- Legendre, G., Ringa, V., Panjo, H., Zins, M., & Fritel, X. (2015). Incidence and remission of urinary incontinence at midlife: a cohort study. *BJOG: An International Journal of Obstetrics & Gynaecology*, 122(6), 816-824.

- Levine, L., & Dougherty, B. (1952). *The menopause*. New York: Random House.
- Li, D. (2004). Trustworthiness of think-aloud protocols in the study of translation processes. *International Journal of Applied Linguistics*, 14(3), 301-313. doi: 10.1111/j.1473-4192.2004.00067.x
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newberry Park.
- Lobo, R. A., Kelsey, I. L., & Marcus, R. (2000). *Menopause: Biology and pathobiology*. USA: Academic Press.
- Melby, M. K., & Lampl, M. (2011). Menopause, a biocultural perspective. *Annual Review of Anthropology*, 40(1), 53-70.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks.
- Morse, J. M. (1995). The significance of saturation. *Qualitative Health Research*, 5(2), 147-149.
- Nosek, M., Kennedy, H. P., & Gudmundsdottir, M. (2010). Silence, stigma, and shame: A postmodern analysis of distress during menopause. *Advances in Nursing Science*, 33(3), E24-E36.
- Oğurlu, N., Küçük, M., & Aksu, H. (2011). Influence of employment status on menopausal symptoms. *International Journal of Gynecology & Obstetrics*, 112(3), 204-207.
- Öztürk, H. S., Temel, A. B., & Ergül, Ö. G. D. Ş. (2008). Kadınların ve erkeklerin menopoza ilişkin görüşleri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(14), 61-72.
- Paul, J. (2003). *Health and safety and the menopause: working through the change*. London: TUC.
- Polat, F., & Geçici, F. (2021). Menopoz dönemindeki kadınların gözüyle menopoz: Nitel bir araştırma örneği. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 15(4), 809-817.
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the glass ceiling at work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717.
- Rafaeli, A., & Pratt, M. G. (1993). Tailored Meanings: On the Meaning and Impact of Organizational Dress. *Academy of Management Review* 18(1): 32-55. doi: 10.5465/AMR.1993.3997506.
- Reynolds, F. (1999). Distress and coping with hot flushes at work: implications for counsellors in occupational settings. *Counselling Psychology Quarterly*, 12(4), 353-361.
- Richters, J. M. A. (1997). Menopause in different cultures. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology*, 18(2), 73-80.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1998). *Successful aging*. New York, NY: Pantheon Books.
- Safwan, N., Saadedine, M., Shufelt, C. L., Kapoor, E., Kling, J. M., Chaudhry, R., & Faubion, S. S. (2024). Menopause in the workplace: Challenges, impact, and next steps. *Maturitas*, 185.

- Salik, R., & Kamal, A. (2015). Variations in menopausal symptoms as a function of education, employment status, and income. *Variations*, 9(2), 110-116.
- Sarrel, P., Portman, D., Lefebvre, P., Lafeuille, M. H., Grittner, A. M., Fortier, J., ... & Aupperle, P. M. (2015). Incremental direct and indirect costs of untreated vasomotor symptoms. *Menopause*, 22(3), 260-266.
- Sievert, L. L. (2014). Anthropology and the study of menopause: Evolutionary, developmental, and comparative perspectives. *Menopause*, 21(10), 1151-1159.
- Sood, R., Kuhle, C., Kapoor, E., Rullo, J., Thielen, J., Frohmader, K., ... & Faubion, S. (2016). A negative view of menopause: does the type of symptom matter?. *Climacteric*, 19(6), 581-587.
- Steffan, B. (2021) Managing menopause at work: The contradictory nature of identity talk. *Gender, Work and Organization*, 28, 195– 214.
- Talaulikar, V. (2022). Menopause transition: Physiology and symptoms. *Best Practice & Research Clinical Obstetrics & Gynaecology*, 81, 3-7.
- Tobin, G. A., & Begley, C. M. (2004). Methodological rigour within a qualitative framework. *Journal of Advanced Nursing*, 48(4), 388-396. doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03207.x
- Todd, Z., Nerlich, B., McKeown, S., & Clarke, D. (2004). Mixing methods in psychology. Z. Todd, B. Nerlich, S. McKeown, & D. Clarke, *The integration of qualitative* (p. 2-15). London: Taylor Francis.
- Tokuç, B., Kaplan, P. B., Balık, G. Ö., & Gül, H. (2006). Quality of life among women who were attending to Trakya University Hospital menopause clinic, *Jag*, 3(4), 281-287.
- Tsaousi, C. (2020). That's funny... you don't look like a lecturer! Dress and professional identity of female academics. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1809-1820.
- Tsaousi, C., & Brewis, J. (2013). Are you feeling special today? Underwear and the 'fashioning' of female identity. *Culture and Organization*, 19(1), 1-21.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2022). Hane halkı işgücü araştırması. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675> adresinden erişildi.
- Uncu, Y., Alper, Z., Ozdemir, H., Bilgel, N., & Uncu, G. (2007). The perception of menopause and hormone therapy among women in Turkey. *Climacteric*, 10(1), 63-71.
- Wallendorf, M., & Belk, R. W. (1989). *Assessing trustworthiness in naturalistic consumer research*. Association for Consumer Research, 69-84. <http://www.acrwebsite.org/volumes/display.asp?id=12177>.
- Wallendorf, M., & Belk, R. W. (1989). *Assessing trustworthiness in naturalistic consumer research*. In Hirschman, E.C. (Ed.), *Interpretive consumer research* (p. 69-84). Provo: Association of Consumer Research.
- Whiley, L. A., Wright, A., Stutterheim, S. E., & Grandy, G. (2023). "A part of being a woman, really": Menopause at work as "dirty" femininity. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 897-916.

- Whiteley, J., Wagner, J. S., Bushmakin, A., Kopenhafer, L., DiBonaventura, M., & Racketta, J. (2013). Impact of the severity of vasomotor symptoms on health status, resource use, and productivity. *Menopause*, 20(5), 518-524.
- Worden, J. (2011). *The menopause*. Retrieved from: <http://www.netdoctor.co.uk/diseases/facts/menopause.htm>
- Van der Heijden, B. I., Pak, K., & Santana, M. (2021). Menopause and sustainable career outcomes: A science mapping approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23).
- Veeninga, A. T., & Kraaimaat, F. W. (1995). A multifactorial approach to complaints during the climacteric. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 13(2), 69-77.
- Vincent, A. J., Johnston-Ataata, K., Flore, J., Kokanović, R., Hickey, M., Boyle, J. A., & Teede, H. J. (2024). A qualitative study of work and early menopause: ‘On-the job’ experiences and career trajectories. *Maturitas*, 182.
- Yurdakul, M., Eker, A., & Kaya, D. (2007). Menopozal dönemdeki kadınların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 21(5), 187-193.

ONLINE PERSONALIZED ADVERTISING: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Fatma Görgün DEVECİ²

Abstract

This study aimed to conduct a systematic literature review on personalized advertising, analyze the major themes in this field, and create a form of frame for future research. For this purpose, 46 articles covering the last 10 years (2014-June 2024) from the Web of Science database were examined. The data were analyzed using the MAXQDA 2024 program. As a result of descriptive analyses, the Journal of Business Research stands out as the Journal of Publication. While the number of publications increases in 2021, publications usually have more than one author. Examining the theoretical background of publications, it has been seen that it is generally based on several theories. Among these theories, it has been determined that the Persuasion Knowledge model and Privacy Calculus theory stand out. While studies generally use a quantitative methodological approach, the most frequently used keywords were “personalized advertising”, “personalization”, “social media” and “PLS-SEM”. After the Thematic Analysis, 19 sub-themes and 4 main themes were found. These are (1) ad effectiveness, (2) consumer response, (3) persuasion effect and (4) privacy. With this study will contribute to the field by making inferences from studies on personalized advertising in the literature. At the same time, a research agenda will be presented for future studies.

Keywords: Personalized Advertising, Online Personalized Advertising, Systematic Literature Review, Thematic Analysis

JEL Codes: M31, M37

ÇEVİRİMİÇİ KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ REKLAMLAR: SİSTEMATİK LİTERATÜR TARAMASI

Öz

Bu çalışma, kişiselleştirilmiş reklamlar konusunda sistematik literatür taraması yapmayı, bu alandaki ana temaları analiz etmeyi ve gelecekteki araştırmalar için bir çerçeve oluşturmayı amaçlamıştır. Bu amaçla Web of Science veri tabanından son 10 yılı (2014-Haziran 2024) kapsayan 46 makale incelenmiştir. Veriler MAXQDA 2024 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Tanımlayıcı Analizler sonucunda, Yayın Dergisi olarak Journal of Business Research ön plana çıkmaktadır. 2021 yılında yayın sayısı artış gösterirken, yayınlar genellikle birden fazla yazara sahiptir. Yayınların teorik altyapısı incelendiğinde, genellikle çeşitli teorilere dayandığı görülmüştür. Bu teoriler arasında İkna Bilgi Modeli (Persuasion Knowledge Model) ve Gizlilik Hesabı Teorisi'nin (Privacy Calculus Theory) öne çıktığı belirlenmiştir. Araştırmalarda genellikle nicel metodolojik yaklaşımlar kullanılırken en sık kullanılan anahtar kelimeler “kişiselleştirilmiş reklam (personalized advertising)”, “kişiselleştirme (personalization)”, “sosyal medya (social media)” ve “PLS-SEM” olmuştur. Tematik Analiz sonucunda 19 alt tema ve 4 ana tema bulunmuştur. Bunlar (1) reklam etkinliği, (2) tüketici tepkisi, (3) ikna etkisi ve (4) gizlilik. Bu çalışma ile literatürde yer alan kişiselleştirilmiş reklamlar üzerine gerçekleştirilen çalışmalardan çıkarımlar yapılarak alana katkıda bulunulabilecektir. Aynı zamanda, gelecekteki çalışmalar için bir araştırma gündemi sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kişiselleştirilmiş Reklamlar, Çevrimiçi Kişiselleştirilmiş Reklamlar, Sistematik Literatür Taraması, Tematik Analiz

JEL Kodları: M31, M37

* Bu çalışma 23-25/05/2024 tarihleri arasında gerçekleştirilen Uluslararası Ekonomi Finans ve İşletme Kongresi 2024'de sunulmuştur.

² Unvan, Kurum (Üniversite, Fakülte), e-posta, yazar ORCID

INTRODUCTION

Personalized advertising (personalized ads) is a new trend in online marketing (Girona and Korgaonkar, 2018). Personalized ads, which are used by businesses in one-to-one marketing today (Arora et al., 2008), are becoming a tool that is increasingly finding a field of application and developing in marketing communications. Personalized ads, which are usually based on previously collected consumer data; are customized promotional messages delivered through paid media based on personal information such as consumers' names, past purchases, demographics, psychographics, locations, and lifestyles (Arora et al., 2008; Baek and Morimoto, 2012). Therefore, differentiated marketing messages are sent to consumers in line with personalized ads (Chandra, Verma, Lim, Kumar and Donthu, 2022). Personalized advertisements act in line with the target market (Tucker, 2014). In this direction, the right marketing communications can be established with the right target market, through their preferred media channels, and the effectiveness of the advertisement can be increased (Van den Broeck, Poels and Walrave, 2020). For this reason, it is a remarkable topic both in terms of academics, businesses, and marketing strategies. Although personalized ads are starting to take more place in academic studies, a detailed literature review has not been found. This study aims to present and analyze a detailed review using the systematic literature review method in terms of online personalized ads and to create a comprehensive theoretical framework for personalized ads. Accordingly, to discuss how the concept is addressed and to offer a research agenda for future research. The systematic literature review provides a comprehensive and holistic perspective on the existing literature and suggests a research framework for future studies (Boerman and Smit, 2023; Kanaveedu and Kalapurackal, 2022; Vrontis, Makrides, Christofi and Thrassou, 2021).

From this point of view, the research aims and questions are as follows;

- To identify recent studies into “personalized advertising” and “online personalized advertising” published in journals between 2014 and June 2024.
- To identify major research themes, methodological approaches, and theoretical background relevant to “personalized advertising” and “online personalized advertising” literature.
- To create a research framework for future research.
- To propose a holistic framework based on major research themes, methodological approaches, and theoretical background.

In line with the above-mentioned research aims, the research questions were formulated as follows;

- RQ1: What is the present status of the literature in terms of personalized ads?

- RQ2: Which journals are the most popular in terms of personalized ads?
- RQ3: In the last 10 years (2014-June 2024), what is the distribution of studies on personalized ads by year?
- RQ4: What are the theories used in terms of theoretical background in studies on personalized ads?
- RQ5: What approaches have been used in terms of methodology in studies on personalized ads?
- RQ6: What are the frequently used keywords in personalized ads studies?
- RQ7: What are the main and sub-themes that stand out in personalized ads studies?
- RQ8: What kind of research framework can be recommended for future studies on personalized ads?

PERSONALIZED ADVERTISING (PERSONALIZED ADS)

Today, advances in digital and online communication technologies are enabling the emergence of new types of advertising (Grigorios, Magrizos, Kostopoulos, Drossos and Santos, 2022). Especially, social media has changed the landscape of advertising and has become an important advertising platform (Tran, Lin, Baalbaki and Guzmán, 2020a). Personalization is increasingly used in online environments (Aguirre, Mahr, Grewal, De Ruyter and Wetzels, 2015). Digital technologies and communications have enabled advertisers to collect, store, extract, infer, use, sell, and share customer information to personalize and tailor advertising messages (Boerman and Smit, 2023). At this point, personalized advertising, which can be expressed as a new type of advertising is a new and emerging trend in online advertising (Girona and Korgaonkar, 2018; Grigorios et al., 2022) and one of the most effective tools for interactive marketers uses is personalized ads (Brinson and Britt, 2021).

Personalization, which can be interpreted as a process, can also be seen as integrated marketing communication (Tran, 2017). “The goal of web personalization is to deliver the right content to the right person at the right time to maximize immediate and future business opportunities” (Tam and Ho, 2006, p.867). According to Li (2016, p.26), “The fundamental idea of personalization is to deliver individualized information to message recipients based on their unique preferences.” At this point, personalization, which can be evaluated within one-to-one marketing activities, is the tailoring of the business’s marketing mix to the individual customer (Arora et al., 2008). Personalized communication is directed towards the individual’s self. Self-referencing is activated by personalization (Dijkstra, 2008). According to Murthi and Sarkar (2003), the personalization process consists of three main stages: learning, matching, and evaluation. In the learning stage, the business collects customer data. It uses data to learn about customers’ preferences and tastes. In the matching stage, the business uses this knowledge to develop offerings that best satisfy customer preferences and to target these to the right market segment. In the evaluation stage, the business

evaluates the effectiveness of its learning and matching efforts in providing meaningful personalization to the business's customers.

According to Baek and Morimoto (2012, p.59), “personalized advertising is a form of customized promotional messages that are delivered to each individual consumer through paid media based on personal information (such as consumers' names, past buying history, demographics, psychographics, locations, and lifestyle interests)”. Accordingly, personalized ads can also be expressed as advertisements adapted for the user (De Keyzer, Dens and De Pelsmacker, 2022a).

Personalized ads aim to; deliver the right messages to the right consumer at the right time (Hayes, Brinson, Bott and Moeller, 2021); customize online content to match users' needs (Shanahan, Tran and Taylor, 2019); maximize immediate purchase and message relevance (Kim and Jeong, 2023; Tam and Ho 2006).

Personalized ads are a strategic approach that aims to optimize advertising messages by matching them with customer characteristics and interests (Tran, 2017). Therefore, it is stated that personalized advertising is an effective persuasion strategy (Li, Liu, and Hong, 2019). Besides this, online personalized ads are often a win-win strategy. Because it enables more accurate targeting and the presentation of ads that are more relevant to the customer (Grigorios et al., 2022).

Personalized ads target consumers based on the consumer's explicit or implied interests, needs, and preferences and adapt the message in this direction (Bleier and Eisenbeiss, 2015; Girona and Korgaonkar, 2018). Advertisers increasingly use personalized ads that are tailored to consumers by collecting consumers' personal information (Hayes et al., 2021). Personalized ads rely on the collection and analysis of behavioral data to understand consumer preferences and create personalized ad content. Behavioral data includes blogs, comments, likes, searches, and tweets, etc. (Deng, Tan, Wang and Pan, 2019). Personalized ads concern the provision of advertisements to individuals based on consumer data, such as website visits, location data, and social media activity (van Ooijen, 2022, p.178). According to De Bock and Van den Poel (2010), personalized ads collect data which are the user's behavior and characteristics such as search term usage, clickstream data, or historical visit patterns. In addition, personalization can be extended by combining behavioral data with other personalization factors, such as user demographic information, user-specified preferences, and website customization settings.



There are two basic phases in personalized ads: the message sender first learns the recipient's preferences. Then the message is matched with the recipient's preferences. Therefore, the important point for personalized ads is to match the message with the recipient (Li et al., 2019).

Three of the tactics used for personalization are as follows; identification, raising expectation, and contextualization. The identification strategy is to identify the recipient through name and other unique characteristics and the integration of the recipient's name into personalized materials. The raising expectation strategy involves overt claims of customization. Thus, the recipient's expectations are raised. The contextualization strategy presents information in a meaningful context. Accordingly, messages are perceived as more relevant, familiar, and credible (Hawkins, Kreuter, Resnicow, Fishbein, and Dijkstra, 2008).

Personalized ads have some advantages and disadvantages as stated in the light of previous studies. It can be explained as follows;

Personalization has become a solution for online marketers (Tran, 2017). Personalized ads, which are less costly than mass advertising, send messages that are only relevant to the targeted consumer group. Thus, it helps customers find products/services that they may prefer. Another aspect of personalized ads is that they are found to be more attractive because they are sent based on consumer needs. This positively affects consumers' attitudes (Tran, van Solt and Zemanek, 2020b). Personalized ads offer consumers various monetary benefits such as discount coupons, cash incentives, special offers, prior knowledge of sales, shopping rewards, customized offers, enhanced customer service, time savings, purchase reminders, and personalized product recommendations (Brinson and Eastin, 2016). With personalization, customers access improved products/services with more matches, less cognitive overload, and convenience. In terms of businesses, better service and more accurate feedback are provided to customers. These increase customer satisfaction and loyalty. A competitive advantage can be gained, high price positioning can be made with the right product/service presentation, and profitability increases. In the sense of online advertising, businesses benefit from higher recall, higher content evaluations, and more purchases (Aguirre et al., 2015). With personalization, businesses identify their customers individually and act accordingly (Tran, 2017). Many benefits are achieved with personalized ads, such as one-to-one marketing communication, segmentation/targeting, and receiving measurable responses from direct marketing communication campaigns (Baek and Morimoto, 2012). However, excessive personalization can disturb consumers, and it can be interpreted as a privacy violation. It can trigger privacy concerns and lead to a reaction against the ads. These factors bring ad avoidance and skepticism (Tran et al., 2020b).

METHODS

“A systematic literature review, which is a form of a secondary study, is a means of identifying, evaluating and interpreting all available research relevant to a particular research question, or topic area, or phenomenon of interest”. In this study, a systematic literature review was preferred to summarize the existing literature on personalized advertising, to identify gaps in the existing literature, and to create a framework for new research to be conducted in this area (Kitchenham, 2004, pp. 1-2). Within the scope of the study, PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) (Page et al., 2021), guidelines for systematic literature methodology were followed. According to Birkle, Pendlebury, Schnell and Adams (2020, p. 363), “Web of Science (WoS) is the oldest, most widely used and authoritative research publication and citation database.” Therefore, in this study, the WoS database was preferred for document research.

From this point, to reveal the research themes and templates, studied variables, and determinants of related to personalized ads, a search was conducted in “all fields” of the Web of Science database using the keywords “personalized advertising” OR “online personalized advertising”. The reason for choosing “personalized advertising” or “online personalized advertising” as the keywords is that when past literature is examined, generally the used template is “personalized advertising”. These keywords were preferred so that there were no studies left out of the assessment. The dataset was updated to 2014-June 2024 (137 documents). The document types were filtered as “articles” (97 articles). For the research aiming to analyze marketing-focused articles, the data set was refined according to the Web of Science Categories of “Business”, “Communication” and “Management” (52 articles). The languages were determined as “English” (51 articles) and the research areas as “Business Economics” and “Communication” (51 articles). A dataset consisting of 51 articles was obtained in line with these filters.

Three documents in the dataset are book chapters. Two documents could not be available. For this reason, these documents were eliminated from the dataset. Thus, 46 articles were evaluated. The data were analyzed using the MAXQDA 2024 program. Descriptive analyses and thematic analysis were used for data analysis.

ANALYSES

The research questions were created in line with the research objectives. The research questions will be answered under the “Analyses” heading. Firstly, Descriptive Analyses will be presented in this section. RQ1 to RQ6 will be answered with Descriptive Analyses. Secondly, RQ7 will be answered with Thematic

Analysis. Finally, RQ8 will be discussed under the “Recommendation for Future Studies and Future Agenda for Studies” heading.

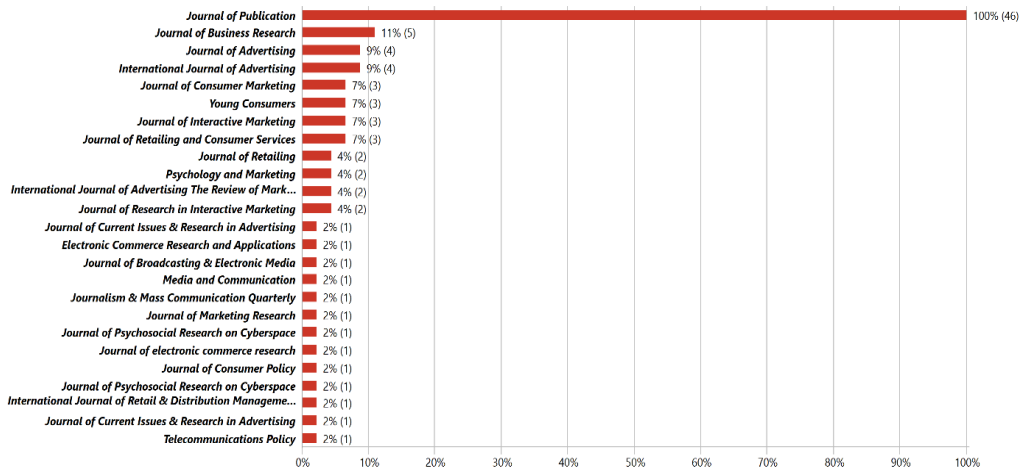
Descriptive Analyses

Several filters have been applied to create the data set regarding personalized ads. After these filters, 46 articles were evaluated.

Within the scope of descriptive analyses, the Journal of Publication, Year of Publication, Authors of Publication, Theoretical Background of Publications, Methodological Approach of Publications, and Keywords of Publications were analyzed. The results are shared below, respectively.

Firstly, the journals that published about “personalized advertising” or “online personalized advertising” were examined. The graphical distribution is presented in Figure 1.

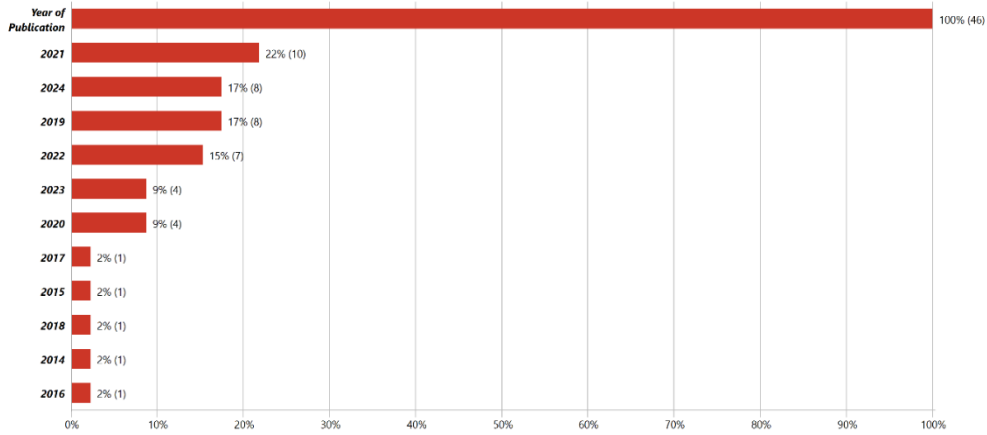
Figure 1: Journal of publications



Each of the 46 articles was coded for the journal in which they were published. According to the analysis results, the Journal of Business Research (5 articles-%11), Journal of Advertising (4 articles-%9), and International Journal of Advertising (4 articles-%9) stand out among the journals publishing about “personalized advertising” or “online personalized advertising”.

The Journal of Publication was followed by the publication year and the number of publications in these years. The last 10-year period (2014-June 2024) was examined within the scope of the study. The graphical distribution is shared below.

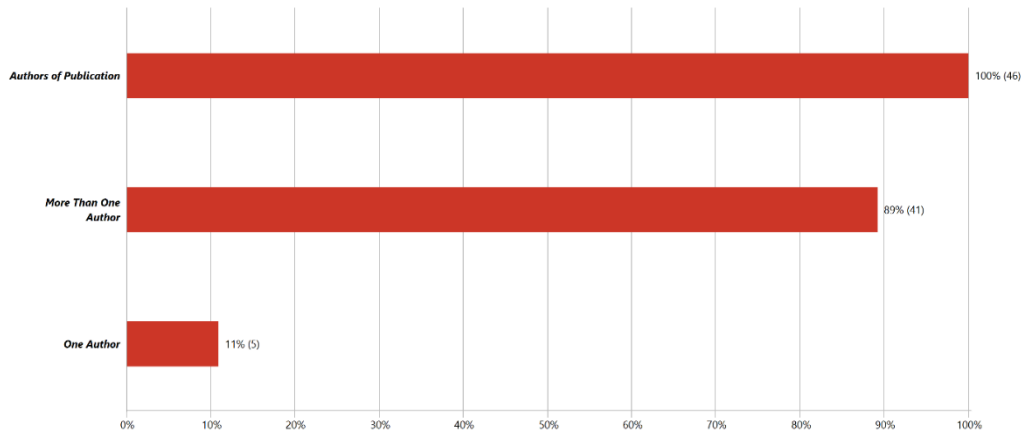
Figure 2: Year of publications



Each of the 46 articles was coded in terms of the year of publication. In terms of “personalized advertising” or “online personalized advertising”, it can be stated that publications increased in 2021 (10 articles-%22), 2024 (8 articles-%17), and 2019 (8 articles-%17).

Afterward, the Authors of Publication analysis was conducted. Articles were evaluated in terms of one author or more than one author. The graphical distribution is shared below.

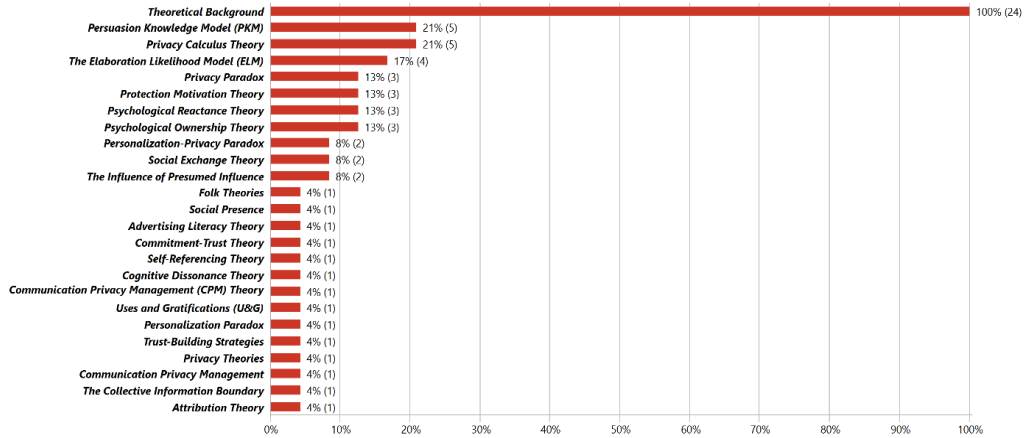
Figure 3: Authors of publications



Each of the 46 articles was coded in terms of the authors of the publication. When the articles in the data set were evaluated in terms of their authors, %89 of these studies (41 articles) had more than one author, while % 11 (5 articles) had one author.

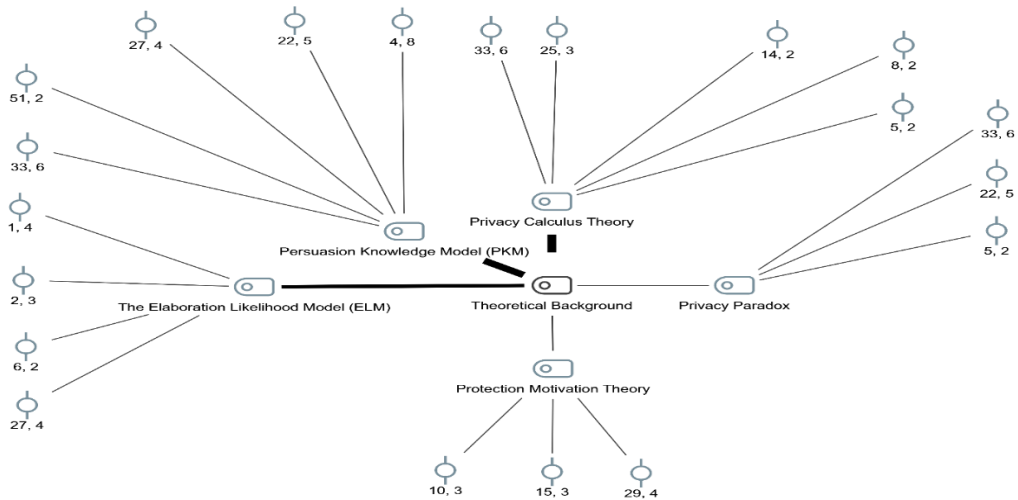
When the studies were examined in more depth, it was first evaluated whether the articles were associated with any theory in terms of theoretical basis. Accordingly,

Figure 4: Theoretical background of publications



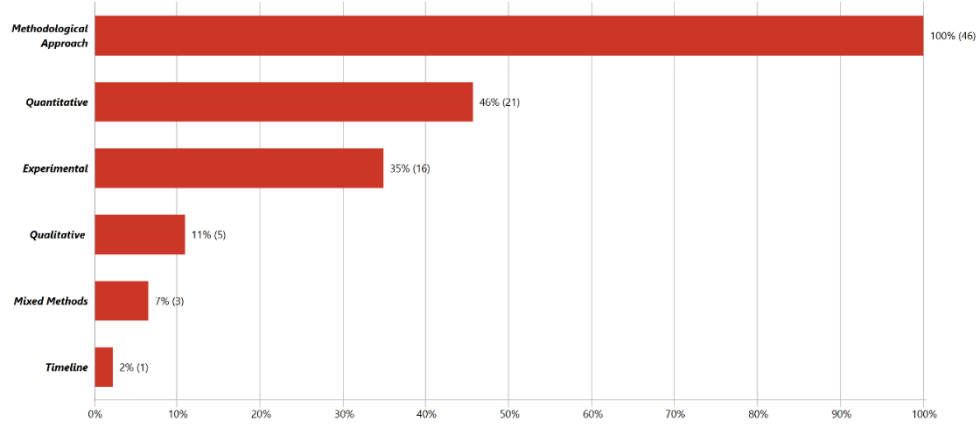
24 documents were coded in terms of theoretical basis. Some publications include more than one theory. As can be seen from Figure 4, theories were generally used. Among these, “Persuasion Knowledge Model (PKM)” (%21-5 articles) and “Privacy Calculus Theory” (%21-5 articles) were the first two, while “The Elaboration Likelihood Model (ELM)” (%17-4 articles) was the third. Then, “Privacy Paradox”, “Protection Motivation Theory”, and “Psychological Ownership Theory” (%13-3 articles) were listed. The “code-subcodes-segments model” is presented below.

Figure 5: Code-subcodes-segments model of theoretical background



The theoretical background was followed by the examination of the methodological approach. In terms of articles that used methodological approaches, the graphical distribution is as follows;

Figure 6: Methodological approach to publications



Each of the 46 articles was coded in terms of the methodological approaches. As can be seen from Figure 6, %46 (21 articles) of the research on personalized advertising was conducted using Quantitative, %35 (16 articles) Experimental, %11 (5 articles) Qualitative, %7 (3 articles) Mixed Methods and %2 (1 article) Timeline methods.

The keywords used in the 46 articles in the dataset are another factor examined. In this context, Table 1. regarding the keywords used in the articles and frequencies' is presented below.

Table 1: Keywords frequency of publications

	Frequency	Percentage	Percentage (valid)
personalized advertising	16	34,78	41,03
Personalization	11	23,91	28,21
social media	7	15,22	17,95
PLS-SEM	4	8,70	10,26
Online advertising	3	6,52	7,69
Facebook	3	6,52	7,69
Advertising	3	6,52	7,69
privacy concerns	3	6,52	7,69
Information Privacy	2	4,35	5,13
psychological ownership	2	4,35	5,13
native advertising	2	4,35	5,13
Narcissism	2	4,35	5,13
Brand equity	2	4,35	5,13
Perceived personalization	2	4,35	5,13
Advertising personalization	2	4,35	5,13
Teenagers	2	4,35	5,13



Cluster analysis	2	4,35	5,13
Privacy	2	4,35	5,13
Vulnerability	2	4,35	5,13
Data privacy	2	4,35	5,13
Privacy calculus	2	4,35	5,13
Consumer privacy	2	4,35	5,13
Digital advertising	2	4,35	5,13
Match	2	4,35	5,13
commercial data collection	1	2,17	2,56
Consumer data	1	2,17	2,56
Social presence	1	2,17	2,56
Consumer–brand relationships	1	2,17	2,56
Personalization privacy paradox	1	2,17	2,56
Twitter	1	2,17	2,56
perceived creepiness	1	2,17	2,56
perceived relevance	1	2,17	2,56
well-being	1	2,17	2,56
Parents	1	2,17	2,56
Data collection	1	2,17	2,56
Consumer socialization	1	2,17	2,56
PLS-SEM regression	1	2,17	2,56
Digital Marketing	1	2,17	2,56
E-commerce	1	2,17	2,56
Interactive marketing	1	2,17	2,56
Internet	1	2,17	2,56
Invasiveness	1	2,17	2,56
Personalized advertisements (PA)	1	2,17	2,56
social media advertising	1	2,17	2,56
Convenience	1	2,17	2,56
Cognitive dissonance	1	2,17	2,56
SNS dependence	1	2,17	2,56
Mediation	1	2,17	2,56
social networks	1	2,17	2,56
Privacy paradox	1	2,17	2,56
AdChoices icon	1	2,17	2,56
privacy policy	1	2,17	2,56
Personalization paradox	1	2,17	2,56
Information collection	1	2,17	2,56
Trust-building strategies	1	2,17	2,56
Social networking sites	1	2,17	2,56
Source type	1	2,17	2,56
Vignette factorial survey	1	2,17	2,56
Consumer brand engagement	1	2,17	2,56
Brand attachment	1	2,17	2,56



Personalized advertising on Facebook	1	2,17	2,56
Experimental vignette study	1	2,17	2,56
Consumer attitudes	1	2,17	2,56
Personalized digital advertising	1	2,17	2,56
consumer empowerment	1	2,17	2,56
consumer knowledge	1	2,17	2,56
protection motivation theory	1	2,17	2,56
computational research	1	2,17	2,56
Internet Marketing	1	2,17	2,56
Online consumer behavior	1	2,17	2,56
Consumer behavior	1	2,17	2,56
Internet advertising	1	2,17	2,56
Ad relevance	1	2,17	2,56
Information co-ownership	1	2,17	2,56
Privacy cynicism	1	2,17	2,56
Ad-self-congruity	1	2,17	2,56
systematic literature Review	1	2,17	2,56
Brand love	1	2,17	2,56
Retail technology	1	2,17	2,56
Chilling effects	1	2,17	2,56
Surveillance	1	2,17	2,56
Online behavioral advertising	1	2,17	2,56
Data-driven advertising	1	2,17	2,56
Behavioral intention	1	2,17	2,56
perceived considerate treatment	1	2,17	2,56
reactance to the advertisement	1	2,17	2,56
organizational attractiveness	1	2,17	2,56
sense of uniqueness	1	2,17	2,56
Social media engagement	1	2,17	2,56
Brand engagement	1	2,17	2,56
Dimensions	1	2,17	2,56
Drivers	1	2,17	2,56
Gen Y	1	2,17	2,56
Consequences	1	2,17	2,56
Social media brand engagement	1	2,17	2,56
visual attention	1	2,17	2,56
Effectiveness	1	2,17	2,56
Targeted advertising	1	2,17	2,56
Pricing	1	2,17	2,56
Competition	1	2,17	2,56
Game theory	1	2,17	2,56
Synced advertising	1	2,17	2,56
Mobile	1	2,17	2,56



Television	1	2,17	2,56
brand attitude	1	2,17	2,56
retargeting	1	2,17	2,56
perceived ethicality	1	2,17	2,56
mobile applications	1	2,17	2,56
attribution theory	1	2,17	2,56
general conditions of use	1	2,17	2,56
Clutter	1	2,17	2,56
Eye-tracking	1	2,17	2,56
personalization disclosures	1	2,17	2,56
tailoring	1	2,17	2,56
information control	1	2,17	2,56
preference stability	1	2,17	2,56
preference extremity	1	2,17	2,56
priming	1	2,17	2,56
privacy management	1	2,17	2,56
folk theories	1	2,17	2,56
Self-validation	1	2,17	2,56
Emotions	1	2,17	2,56
Overt vs. covert data collection	1	2,17	2,56
Advert Personalization	1	2,17	2,56
source effects	1	2,17	2,56
advertising Effectiveness	1	2,17	2,56
insincerity of motives	1	2,17	2,56
transparency	1	2,17	2,56
Personal data	1	2,17	2,56
Preference elicitation	1	2,17	2,56
Mobile (cell) phone services	1	2,17	2,56
Children	1	2,17	2,56
Advertising cue	1	2,17	2,56
Attitude towards the advertisement	1	2,17	2,56
Awareness of selling intent	1	2,17	2,56
Other media and children	1	2,17	2,56
Online media	1	2,17	2,56
Purchase requests	1	2,17	2,56
Quantitative methods	1	2,17	2,56
Children and brands	1	2,17	2,56
Word-of-mouth intention	1	2,17	2,56
Documents with code(s)	39	84,78	100,00
Documents without code(s)	7	15,22	-
Analyzed Documents	46	100,00	-

Within the scope of the study where a total of 46 articles were evaluated, it was seen that 39 articles included keywords (Documents with code(s)) and 7 studies did not include keywords (Documents without code(s)). In terms of the 39 articles in which keywords were used; it is seen that the keywords “personalized advertising” (16 articles-%41.03), “Personalization” (11 articles-%28.21), “social media” (7 articles-%17.95), “PLS-SEM” (4 articles-%10.26) are frequently used. These words are followed by “online advertising”, “Facebook”, “advertising” and “privacy concerns” (3 articles-%7.69). Other keywords are presented in Table 2. According to the table, there is a variety of keywords.

Thematic Analysis

“Thematic analysis is a method for identifying, analyzing, and interpreting patterns of meaning in qualitative data. Thematic analysis provides accessible and systematic procedures for producing codes and themes from qualitative data. Themes provide a framework for organizing and reporting the researcher’s analytical observations (Clarke and Braun, 2017, p.297)”. Within the scope of the study, the “Phases of thematic analysis” suggested by Braun and Clarke (2006) were followed. Accordingly;

1. Familiarizing yourself with your data: Before proceeding with the coding procedure for the data set consisting of 46 articles, each article was evaluated with repeated readings, and notes were taken for coding.
2. Generating initial codes: In the second stage, codes were created to group the data meaningfully and create themes. Codes were created with an approach in line with the research questions. Articles were evaluated holistically. MAXQDA 2024 software program was used for coding.
3. Searching for themes: After the codes were created, these were divided into potential themes.
4. Reviewing themes: Potential themes have been reviewed. Edits have been made. After this process, four meaningful themes emerged.
5. Defining and naming themes: Four main themes were identified and named. These are ad effectiveness, consumer response, persuasion effect, and privacy.
6. Producing the report phase will be evaluated under the “Results and Discussion”. Detailed results regarding the key themes and sub-themes are presented in Table 2.

Table 2: Key themes and sub-themes

Theme	Sub-Theme	References
Ad effectiveness	firms' optimal advertising and pricing decisions, overt-covert techniques, personalization disclosure, preference stability and extremity,	Jiang and Turut (2024) Grigorios et al. (2022) van Ooijen (2022) Li et al. (2019)
consumer response	Acceptance, click on personalized ads, avoidance, attitudes-behavioral intentions, ad-self-congruity, intrusiveness, engagement, consumer-brand relationships, personalized advertising copy	Aiolfi et al. (2021) Hess et al. (2020) Li (2019) Kim and Jeong (2023) De Keyzer et al. (2022a) Desimpelaere et al. (2024) Strycharz et al. (2019) Tran (2017) Chen et al. (2023) Bang et al. (2019) Segijn and Voorveld (2021) Segijn et al. (2024) Daems et al. (2019) Brinson and Holiday (2021) Brinson and Britt (2021) Morimoto (2021) De Keyzer et al. (2024) Tucker (2014) Aguirre et al. (2015) Pfiffelmann et al. (2024) Jung and Heo (2021) Hayes et al. (2021) Tran et al. (2020a) De Keyzer et al. (2022b) Tran et al. (2020b) Shanahan et al. (2019) Tran et al. (2021) Chahal et al. (2020) Deng et al. (2019)
persuasion effect	persuasive effects of personalized advertising	Holvoet et al. (2021) Holvoet et al. (2022a)

privacy	Synced advertising, convenience vs. privacy drives, legal distinction, perceptions of inappropriateness, privacy concerns	Segijn et al. (2021) Wang et al. (2023) Leszczynska and Baltag (2024) Holvoet et al. (2022b) Girona and Korgaonkar (2018) Brinson et al. (2019) Brinson and Eastin (2016) Boerman and Smit (2023) Strycharz and Segijn (2024) Toti and Steils (2024) Alfnes and Wasenden (2022)
---------	---	---

Source: Analyzed with MAXQDA 2024. The table is the Author's own creation.

FINDINGS AND DISCUSSION

According to the descriptive analyses results, the Journal of Business Research has stood out among the journals publishing “personalized advertising” or “online personalized advertising”. This journal was followed by the Journal of Advertising and the International Journal of Advertising. The last 10-year period (2014-June 2024) was filtered within the scope of this study. Publications related to “personalized advertising” or “online personalized advertising” increased in 2021. In 2024 and 2019, relatively more studies were published compared to other years. Most studies have more than one author. The studies were evaluated in terms of their theoretical background, and it has been determined that studies were conducted based on various theories. Among the theories, on which the studies were based, “Persuasion Knowledge Model (PKM)” and “Privacy Calculus Theory” has stood out. These theories were followed by “The Elaboration Likelihood Model (ELM)”, “Privacy Paradox”, “Protection Motivation Theory”, and “Psychological Ownership Theory”. While studies generally have a quantitative methodological approach, quantitative studies were followed by experimental studies. Finally, the most frequently used keywords in the studies have been listed as follows; “personalized advertising”, “personalization”, “social media” and “PLS-SEM”.

According to Thematic Analysis results,

Theme 1- Ad effectiveness: Under the theme of ad-effectiveness, there are four sub-themes called “firms’ optimal advertising and pricing decisions”, “overt-covert techniques”, “personalization disclosure”, and “preference stability and extremity”. Accordingly, it can be stated that consumers should be aware that data is being collected to develop the right response to advertisements. Cookies and cookie information will

be important at this point. Informing the consumer about the data collected by the principle of “transparency” may lead to a more positive response. Thus, consumers will not think that there is a privacy violation, will give less negative response to the advertisement, and will not occur intrusiveness. This will provide ad effectiveness. Advertising disclosure will create trust and security for the consumer. Another point is the match between the consumer and the message. If consumers receive messages that are relevance to them based on their needs, this will again contribute to ad effectiveness. Personalized ads are a targeting marketing. Preferences are shaped in line with this match. Therefore, the consumer may exhibit a willingness to pay.

Theme 2- Consumer response: Under the theme of consumer responses, there are eight sub-themes called “acceptance”, “click on personalized ads”, “avoidance”, “attitudes-behavioral intentions”, “ad-self-congruity”, “intrusiveness”, “engagement”, “consumer–brand relationships” and “personalized advertising copy”. Personalized ads are related to different types of online advertising. At this point, it can be mentioned that advertising copy matches consumer needs. Advertising copy can be created based on ad-self-congruity. In the consumer response theme, intrusiveness and engagement are other sub-themes. While personalized ad intrusiveness is a behavioral result that occurs in line with privacy concerns, engagement is a positive behavioral response. As engagement increases, ad avoidance decreases. Similarly, as privacy concern increases, ad avoidance and ad intrusiveness increase. Ad avoidance is a skeptical consumer behavior. As ad relevance decreases, ad avoidance increases. Similarly, as ad relevance increases, positive attitudes are developed. For personalized ads, ad avoidance occurs as ignoring ads or blocking. In other words, not-engage consumer behavior is developed. Another positive outcome behavior in terms of personalized ads is click intention. Ad-click is one of the desired consumer behaviors. This will reveal a relationship based on trust. However, when the customer realizes that their data is collected in a way do not approve of or when there is no clear information about the advertisement, the ad-click rate decreases. The studies, that are included in the data set, were also examined with the brand dimension. In this respect, the inference made with the existing studies is that if the customer-brand relationship is strong, consumers will participate more in this sense. If the relevance between the customer and the personalized ads related to the brand is high, the consumer identifies with the brand more. This leads to positive consumer reactions. Self-brand congruence and brand expressiveness can be provided with personalized ads. The customer gives more positive behavioral reactions to personalized ads. Because the message is consumer-based. This makes the customer feel more unique. This relevance can result in brand love and enhance engagement. Attitude and behavioral intention are also sub-themes that are usually mentioned in studies, as in the "privacy theme". Attitude and behavioral intention are more complex in terms of personalized ads compared to non-personalized ads. Attitudes and behavioral intention are directly related to perceived relevance. Personalized

ads aim to increase relevance. As a result, consumers will develop favorable attitudes and positive responses. The inference made by assimilating past literature is that positive attitudes are associated with engagement, intention to share ads, ad-click, ad adoption, and purchase intention. In addition, there are ad-avoidance, blockage usage, etc. for negative attitudes. Privacy concerns and non-relevance are effects on attitude and behavioral intention. Personalized ads do not only create monetary and non-monetary benefits. It also develops consumer attitudes and behavioral intentions. Since the message is created for the consumer, favorable attitudes will occur. However, if there is no relevance between the message and the consumer, negative attitudes and behavioral reactions can be mentioned.

Theme 3- Persuasion effect: Under the theme of persuasion effect, there is only one sub-theme called “persuasive effects of personalized advertising”. In personalized ads, the demographic characteristics of consumers are important in terms of perceiving the advertising message. The meaning and interpretation of the advertising message differ due to the demographic characteristics of the target consumers. Therefore, including explanations about the advertisement is important in terms of the awareness of the target consumers. As stated, personalized ads are a persuasive strategy. In terms of theoretical basis, it is seen that Persuasion Knowledge Model (PKM) is used by researchers in studies. Therefore, since personalized ads aim to give the right message to the right consumer at the right time through the right channels, the characteristics of the target market must be well known.

Theme 4- Privacy: Under the theme of privacy, there are four sub-themes called “Synced advertising”, “convenience vs. privacy drives”, “legal distinction”, “perceptions of inappropriateness”, and “privacy concerns”. The privacy variable that is mentioned in almost all articles in the data set and is examined with both direct and indirect (mediator-moderator) effects, is an important theme in terms of personalized ads. As stated in the “Theoretical Background of Publications” shared above, it has widely found a place in studies from a theoretical perspective. The current literature on the relationship or effect between privacy and personalized ads is that personalized ads are less invasive of privacy. The importance of the relationship between users thinking that there is no privacy violation and security will depend on how the data is collected and which data is collected. Thus, consumer attitudes can be predicted. However, when the user feels privacy invasion, they will develop a negative attitude. Therefore, privacy awareness creates trust. Disclosure should be made for personalized ads. The protection of user’s personal data is an important issue for the future of this advertising. Another issue that needs to be mentioned is privacy regulation and laws. The nature and content of the data collected may vary with different regulations based on the country. In addition, the digital world is in constant change and development. This brings new regulations and laws in terms of consumer protection. Consumers' perceptions of privacy are the determinants of their online

behavior. Therefore, informing consumers correctly about personalized ads will provide the willingness to share personal data. In terms of what can be done; obtaining consumer approval, informing consumers about the collected data, and processing data with a legal basis with the approval of the terms and conditions in this direction may be appropriate choices. Another point that should not be overlooked here is that personalized ads are a non-monetary benefit. It provides time, energy, and effort savings to the consumer and reduces the consumer's cognitive overload. Therefore, it is an effective tool for consumers, who are searching for convenience. Today, multiple media use simultaneously is quite prevalent. Consumers can access content simultaneously from different media. The consumer's familiarity with personalized ads from a media on which they access content, and seeing the same personalized advertisement on a different media can be seen as a trust factor.

RECOMMENDATION FOR FUTURE STUDIES AND FUTURE AGENDA FOR STUDIES

Recommendations for future studies in line with the four main themes and 19 sub-themes determined within the scope of the research can be listed as follows;

Theme 1- Ad effectiveness: Personalized ads can be evaluated within the scope of targeted marketing. In this respect, future studies can be conducted on targeted advertising. Targeted advertising can be a positive variable because the target consumer profile is determined. However, its negative results can be discussed in another aspect of its ethical dimension. Consumers' concerns about data sharing can create the ethical dimension of targeted advertising. This situation can affect consumers' intention to share personal data and their intention to share ads. Consumer-advertising messages and consumer-content congruence can be addressed in this area. In addition, future studies can be done on consumer willingness to share personal data, willingness to pay, and/or preference. Consumer awareness of advertising and disclosure in advertisements can be addressed. This issue can be discussed especially on sponsored-collaborated content. In this direction, the effect of consumer trust can be examined. This issue can be worked on through new pricing methods in digital markets.

Theme 2- Consumer response: Different studies can be conducted in the future for each sub-theme under the consumer response theme. In terms of the acceptance sub-theme, personalized ads can be evaluated within the scope of the theory of diffusion of innovations, acceptance of innovations, and innovativeness. Due to the innovations acceptance process is different in each market, cross-cultural studies can be conducted. Influencers and celebrities and their effects can be studied together with personalized ads. Influencers and celebrities can affect the direction and shape of the attitude toward advertising as role models. One of the topics discussed today in social media advertising is consumer awareness regarding the

commercial dimension of the content. It is important to inform consumers about advertising content and commercial content. For this reason, content is tagged with hashtags such as sponsored, collaboration, etc. The information and flow process can be evaluated in a different study. Artificial intelligence is an issue that is increasingly being studied in marketing. In this respect, personalized ads and recommendation systems can be considered together. Because in the recommendation system, consumer preferences are personalized and presented to the consumer as a recommendation.

Click-on personalized ads and avoidance can be studied as two behavioral outputs of personalized ads. While click-on personalized ads can be evaluated as a positive behavioral reaction of consumer attitudes, avoidance can be evaluated as a negative behavioral reaction of consumer attitudes. The critical point of personalized ads is the consumer's perception, attention, and processing of the advertising message. In this respect, future studies can be performed on consumer perception maps. The perception process can provide a different perspective. Perception is a subjective process and the advertising messages sent are processed based on the consumers' needs. Today, the right content production is one of the most important factors. Therefore, the content characteristics are also among the other variables that can be studied.

While consumers' willingness to engage in the content creation process and their active consumer behaviors (like, share, comment, etc.) are an indication of their engagement in the process, a research model can be created on which antecedent variables affect engagement in personalized ads. Engagement, which is frequently used in the literature, is a multidimensional concept. The characteristics of personalized ads will affect consumers' tendency to be intrusiveness and avoid these ads. This tendency can be studied platform-based. Brand advocacy and brand loyalty can also affect personalized ad clicks. The consumer's connection with the brand, and their closeness to the brand, can affect the consumers' brand content shares.

The effect of digitalization cannot be ignored in today's markets where different marketing approaches are followed. At this point, another recommendation is to consider personalized ads and real-time marketing studied together.

Theme 3- Persuasion effect, "What should be the characteristics of the persuasive message in personalized ads?" research question should be focused on. When it is assumed that consumer characteristics have changed, the advertising message must be delivered to the right consumer under the right conditions. This means determining many antecedent factors. Depending on the channel/platform characteristics, each tool (such as advertising duration, content-need congruence, consumer intrusiveness, visual content quality, message text length, and hashtags that can be expressed as the message characteristics can be considered as a criterion. In this respect, mobile devices, especially reactions to notices, can be examined. Studies can be

conducted to create a consumer typology. Personalized ads aim to persuade the consumer by establishing one-on-one communication. Therefore, segmentation-targeting-positioning variables can be worked on. Evaluations can be made in terms of generations. Studies can be designed qualitatively as well as quantitatively, and mixed methods research can be conducted.

Theme 4- Privacy: The main concern of consumers in digital and social media marketing is the data obtained and their sharing, as well as the privacy factor. The consumers' privacy perceptions will affect their reactions. Country comparisons can be made of legal differences when creating research models. By evaluating the personalized ad message-consumer match on a country basis, global message-glocal message strategies can be determined.

Personalized ads can also be examined in terms of ethical dimensions. Ethics can be evaluated as a niche area and can be determined as a field of study. Considering that personalized ads are related to many types of online advertising, studies on “synced advertising”, which is also mentioned as a sub-type, can be increased. One of the most critical points for personalized ads is which data is collected from consumers and for which purposes. Another critical point is whether this data is collected overtly or covertly. Therefore, future studies can be conducted on the approvals and contracts received from consumers, and consumer awareness and consciousness can also be studied.

With personalized ads, which are related to other types of online advertising, variables such as the need for uniqueness, and avoidance of similarity can be studied. Consumer personality traits will be an important variable at this point. Pricing can be associated with these variables. Since the advertising message is personalized on a consumer basis, consumers who want to be different from other consumers may show willingness to pay in line with the high price.

Personalized ads can be examined within the framework of integrated marketing communications. By conducting simultaneous studies on more than one channel/platform, channel/platform effectiveness can be measured. The reference group effect can also be studied. Consumers' perspectives on personalized ads can be analyzed based on information they obtain from credible sources. Service quality can be measured, especially in terms of service markets, and the expected-perceived message distinction can be addressed with pre-advertisement and post-advertisement tests.

In line with the findings obtained from this study, which aims to conduct a systematic literature review on personalized ads, it has been seen that personalized ads are a concept that needs to be discussed in many ways. Its antecedents and outcomes, direct and indirect effects should be examined comprehensively. It is thought that one of the main contributions of this study is the summary of personalized ads literature and

the presentation of its current status. Another contribution is in the recommendations developed for future studies. As stated, this study has revealed the current status of personalized ads and online personalized ads literature. Main and sub-research themes and templates have been determined. The theoretical background and methodological approach of studies have been explained. In line with all these steps, recommendations have been developed for future studies and the research framework has been created.

This study has several limitations. Firstly, articles were obtained only from the Web of Science database. Different databases can also be used in future studies. Secondly, the dataset consists only of articles. Future studies may include other literature such as book chapters, conference proceedings, dissertations, etc. Thirdly, the last ten years (2014-June 2024) were determined as the time period. In future studies, especially if comparisons will be made, the time period can be expanded to reveal the effectiveness. Fourthly, English was selected as the language. In future studies, a dataset can be created by scanning personalized ads in terms of all languages. Finally, the study was based on two basic keywords (personalized advertising and online personalized advertising). Keywords can be diversified in future studies.

AUTHOR STATEMENT / YAZAR BEYANI /

Araştırmacı makaledeki tüm katkının kendine ait olduğunu bildirmiştir. Araştırmacı herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

REFERENCES

- Aguirre, E., Mahr, D., Grewal, D., De Ruyter, K., & Wetzels, M. (2015). Unraveling the personalization paradox: The effect of information collection and trust-building strategies on online advertisement effectiveness. *Journal of Retailing*, 91(1), 34-49. doi: 10.1016/j.jretai.2014.09.005
- Aiolfi, S., Bellini, S., & Pellegrini, D. (2021). Data-driven digital advertising: Benefits and risks of online behavioral advertising. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 49(7), 1089-1110. doi: 10.1108/IJRDM-10-2020-0410
- Alfnes, F., & Wasenden, O. C. (2022). Your privacy for a discount? Exploring the willingness to share personal data for personalized offers. *Telecommunications Policy*, 46(7), 102308. doi: 10.1016/j.telpol.2022.102308
- Arora, N., Dreze, X., Ghose, A., Hess, J. D., Iyengar, R., Jing, B., Joshi, Y., Kumar, V., Lurie, N., Neslin, S., Sajesssh, S., Su, M., Syam, N., Thomas, J., & Zhang, Z. J. (2008). Putting one-to-one marketing

- to work: Personalization, customization, and choice. *Marketing Letters*, 19, 305-321. doi: 10.1007/s11002-008-9056-z
- Baek, T. H., & Morimoto, M. (2012). Stay away from me. *Journal of Advertising*, 41(1), 59-76. doi: 10.2753/JOA0091-3367410105.
- Bang, H., Choi, D., Wojdyski, B. W., & Lee, Y. I. (2019). How the level of personalization affects the effectiveness of personalized ad messages: The moderating role of narcissism. *International Journal of Advertising*, 38(8), 1116-1138. doi: 10.1080/02650487.2019.1590069
- Birkle, C., Pendlebury, D. A., Schnell, J., & Adams, J. (2020). Web of Science as a data source for research on scientific and scholarly activity. *Quantitative Science Studies*, 1(1), 363-376. doi: 10.1162/qss_a_00018
- Bleier, A., & Eisenbeiss, M. (2015). The importance of trust for personalized online advertising. *Journal of Retailing*, 91(3), 390-409. doi: 10.1016/j.jretai.2015.04.001
- Boerman, S. C., & Smit, E. G. (2023). Advertising and privacy: An overview of past research and a research agenda. *International Journal of Advertising*, 42(1), 60-68. doi: 10.1080/02650487.2022.2122251
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Brinson, N. H., & Eastin, M. S. (2016). Juxtaposing the persuasion knowledge model and privacy paradox: An experimental look at advertising personalization, public policy, and public understanding. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 10(1). doi: 10.5817/CP2016-1-7
- Brinson, N. H., & Britt, B. C. (2021). Reactance and turbulence: Examining the cognitive and affective antecedents of ad blocking. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 15(4), 549-570. doi: 10.1108/JRIM-04-2020-0083
- Brinson, N. H., Eastin, M. S., & Bright, L. F. (2019). Advertising in a quantified world: A proposed model of consumer trust, attitude toward personalized advertising and outcome expectancies. *Journal of Current Issues & Research in Advertising*, 40(1), 54-72. doi: /10.1080/10641734.2018.1503108
- Brinson, N. H., & Holiday, S. (2021). Understanding the influence of perceived susceptibility to addressable TV advertising targeting children on parents' purchase intentions. *Young Consumers*, 22(2), 219-236. doi: 10.1108/YC-09-2020-1209
- Boerman, S. C., & Smit, E. G. (2023). Advertising and privacy: An overview of past research and a research agenda. *International Journal of Advertising*, 42(1), 60-68. doi: 10.1080/02650487.2022.2122251
- Chahal, H., Wirtz, J., & Verma, A. (2020). Social media brand engagement: Dimensions, drivers and consequences. *Journal of Consumer Marketing*, 37(2), 191-204. doi: 10.1108/JCM-11-2018-2937
- Chandra, S., Verma, S., Lim, W. M., Kumar, S., & Donthu, N. (2022). Personalization in personalized marketing: Trends and ways forward. *Psychology & Marketing*, 39(8), 1529-1562. doi: 10.1002/mar.21670

- Chen, S., Wu, Y., Deng, F., & Zhi, K. (2023). How does ad relevance affect consumers' attitudes toward personalized advertisements and social media platforms? The role of information co-ownership, vulnerability, and privacy cynicism. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 73. doi: 10.1016/j.jretconser.2023.103336
- Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297-298. doi: 10.1080/17439760.2016.1262613
- Daems, K., De Keyzer, F., De Pelsmacker, P., & Moons, I. (2019). Personalized and cued advertising aimed at children. *Young Consumers*, 20(2), 138-151. doi: 10.1108/YC-10-2018-0864.
- De Bock, K., & Van den Poel, D. (2010). Predicting website audience demographics for web advertising targeting using multi-website clickstream data. *Fundamenta Informaticae*, 98(1), 49-70.
- De Keyzer, F., Dens, N., & De Pelsmacker, P. (2022a). How and when personalized advertising leads to brand attitude, click, and WOM intention. *Journal of Advertising*, 51(1), 39-56. doi: 10.1080/00913367.2021.1888339
- De Keyzer, F., Van Noort, G., & Kruikemeier, S. (2022b). Going too far? How consumers respond to personalized advertising from different sources. *Journal of Electronic Commerce Research*, 23(3), 138-159.
- De Keyzer, F., Buzeta, C., & Lopes, A. I. (2024). The role of well-being in consumer's responses to personalized advertising on social media. *Psychology & Marketing*, 41(6), 1206-1222. doi: 10.1002/mar.21977
- Deng, S., Tan, C. W., Wang, W., & Pan, Y. (2019). Smart generation system of personalized advertising copy and its application to advertising practice and research. *Journal of Advertising*, 48(4), 356-365. doi: 10.1080/00913367.2019.1652121
- Desimpelaere, L., Hudders, L., & Van de Sompel, D. (2024). Children's hobbies as persuasive strategies: The role of literacy training in children's responses to personalized ads. *Journal of Advertising*, 53(1), 70-85. doi: 10.1080/00913367.2022.2102554
- Dijkstra, A. (2008). The psychology of tailoring-ingredients in computer-tailored persuasion. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 765-784. doi: 10.1111/j.1751-9004.2008.00081.x
- Gironda, J. T., & Korgaonkar, P. K. (2018). iSpy? Tailored versus invasive ads and consumers' perceptions of personalized advertising. *Electronic Commerce Research and Applications*, 29, 64-77. doi: 10.1016/j.elerap.2018.03.007
- Grigorios, L., Magrivos, S., Kostopoulos, I., Drossos, D., & Santos, D. (2022). Overt and covert customer data collection in online personalized advertising: The role of user emotions. *Journal of Business Research*, 141, 308-320. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.12.025
- Hawkins, R. P., Kreuter, M., Resnicow, K., Fishbein, M., & Dijkstra, A. (2008). Understanding tailoring in communicating about health. *Health Education Research*, 23(3), 454-466. doi: 10.1093/her/cyn004



- Hayes, J. L., Brinson, N. H., Bott, G. J., & Moeller, C. M. (2021). The influence of consumer–brand relationship on the personalized advertising privacy calculus in social media. *Journal of Interactive Marketing*, 55(1), 16-30. doi: 10.1016/j.intmar.2021.01.001
- Hess, N. J., Kelley, C. M., Scott, M. L., Mende, M., & Schumann, J. H. (2020). Getting personal in public!? How consumers respond to public personalized advertising in retail stores. *Journal of Retailing*, 96(3), 344-361. doi: 10.1016/j.jretai.2019.11.005
- Holvoet, S., Hudders, L., & Herrewijn, L. (2021). How to empower parental responsibility: Parents' views on personalized advertising and online data collection targeting their teens. *Young Consumers*, 22(4), 630-643. doi: 10.1108/YC-01-2021-1280
- Holvoet, S., Jans, S. D., Wolf, R. D., Hudders, L., & Herrewijn, L. (2022a). Exploring teenagers' folk theories and coping strategies regarding commercial data collection and personalized advertising. *Media and Communication*, 10(1), 317-328. doi: 10.17645/mac.v10i1.4704
- Holvoet, S., Vanwesenbeeck, I., Hudders, L., & Herrewijn, L. (2022). Predicting parental mediation of personalized advertising and online data collection practices targeting teenagers. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 66(2), 213-234. doi: 10.1080/08838151.2022.2051511
- Jiang, B., & Turut, O. (2024). Targeted reminder advertising: Retailers' new weapon against cart abandonment. *Journal of Business Research*, 180. doi: 10.1016/j.jbusres.2024.114713
- Jung, A. R., & Heo, J. (2021). Does cluttered social media environment hurt advertising effectiveness? The moderation of ad types and personalization. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 15(4), 592-606. doi: 10.1108/JRIM-11-2020-0238.
- Kanaveedu, A., & Kalapurackal, J. J. (2022). Influencer marketing and consumer behaviour: A systematic literature review. *Vision*, 28(5), 547-566. doi: 10.1177/09722629221114607
- Kim, J., & Jeong, H. J. (2023). 'It's my virtual space': the effect of personalized advertising within social media. *International Journal of Advertising*, 42(8), 1267-1294. doi: 10.1080/02650487.2023.2274243
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele: Keele University.
- Leszczynska, M., & Baltag, D. (2024). "Can I have it non-personalised?" An empirical investigation of consumer willingness to share data for personalized services and ads. *Journal of Consumer Policy*, 47, 345-372. doi: 10.1007/s10603-024-09568-9
- Li, C. (2016). When does web-based personalization really work? The distinction between actual personalization and perceived personalization. *Computers in Human Behavior*, 54, 25-33. doi: 10.1016/j.chb.2015.07.049
- Li, C. (2019). Message-to-person versus person-to-message: An alternative way to conceptualize personalized advertising. *Psychology & Marketing*, 36(12), 1237-1248. doi: 10.1002/mar.21272
- Li, C., Liu, J., & Hong, C. (2019). The effect of preference stability and extremity on personalized advertising. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 96(2), 406-427. doi: 10.1177/1077699018782203

- Morimoto, M. (2021). Privacy concerns about personalized advertising across multiple social media platforms in Japan: The relationship with information control and persuasion knowledge. *International Journal of Advertising*, 40(3), 431-451. doi: 10.1080/02650487.2020.1796322
- Murthi, B. P. S., & Sarkar, S. (2003). The role of the management sciences in research on personalization. *Management Science*, 49(10), 1344-1362. doi: 10.1287/mnsc.49.10.1344.17313
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J.M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E.W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Wlech, V.A., Whiting, P. & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021. doi: 10.1136/bmj.n71
- Pfiffelmann, J., Pfeuffer, A., Dens, N., & Soulez, S. (2024). Unique... like everyone else: Effects and mechanisms of personalization appeals in recruitment advertising. *International Journal of Advertising*, 43(3), 491-532. doi: 10.1080/02650487.2023.2203577
- Segijn, C. M., & Voorveld, H. A. (2021). A first step in unraveling synced advertising effectiveness. *International Journal of Advertising*, 40(1), 124-143. doi: 10.1080/02650487.2020.1778279
- Segijn, C. M., Voorveld, H. A., & Vakeel, K. A. (2021). The role of ad sequence and privacy concerns in personalized advertising: An eye-tracking study into synced advertising effects. *Journal of Advertising*, 50(3), 320-329. doi: 10.1080/00913367.2020.1870586
- Segijn, C. M., Kim, E., & van Ooijen, I. (2024). The role of perceived surveillance and privacy cynicism in effects of multiple synced advertising exposures on brand attitude. *Journal of Current Issues & Research in Advertising*, 45(4), 506-522. doi: 10.1080/10641734.2024.2318711
- Shanahan, T., Tran, T. P., & Taylor, E. C. (2019). Getting to know you: Social media personalization as a means of enhancing brand loyalty and perceived quality. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 47, 57-65. doi: 10.1016/j.jretconser.2018.10.007
- Strycharz, J., & Segijn, C. M. (2024). Ethical side-effect of dataveillance in advertising: Impact of data collection, trust, privacy concerns and regulatory differences on chilling effects. *Journal of Business Research*, 173, 114490. doi: 10.1016/j.jbusres.2023.114490
- Strycharz, J., Van Noort, G., Smit, E., & Helberger, N. (2019). Protective behavior against personalized ads: Motivation to turn personalization off. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 13(2). doi: 10.5817/CP2019-2-1
- Tam, K. Y., & Ho, S. Y. (2006). Understanding the impact of web personalization on user information processing and decision outcomes. *MIS Quarterly*, 30(4), 865-890. doi: 10.2307/25148757
- Toti, J. F., & Steils, N. (2024). Showing or hiding? The impact of visibility of general conditions of use on retargeted ad intrusiveness and perceived ethicality of mobile apps. *Journal of Interactive Marketing*, 59(3), 251-272. doi: 10.1177/10949968231221472
- Tran, T. P. (2017). Personalized ads on Facebook: An effective marketing tool for online marketers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 39, 230-242. doi: 10.1016/j.jretconser.2017.06.010



- Tran, T. P., Lin, C. W., Baalbaki, S., & Guzmán, F. (2020a). How personalized advertising affect the equity of brands advertised on Facebook? A mediation mechanism. *Journal of Business Research*, 120, 1-15. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.027
- Tran, T. P., van Solt, M., & Zemanek Jr, J. E. (2020b). How does personalization affect brand relationships in social commerce? A mediation perspective. *Journal of Consumer Marketing*, 37(5), 473-486. doi: 10.1108/JCM-12-2017-2499.
- Tran, T. P., Muldrow, A., & Ho, K. N. B. (2021). Understanding drivers of brand love-the role of personalized ads on social media. *Journal of Consumer Marketing*, 38(1), 1-14. doi: 10.1108/JCM-07-2019-3304
- Tucker, C. E. (2014). Social networks, personalized advertising, and privacy controls. *Journal of Marketing Research*, 51(5), 546-562. doi: 10.1509/jmr.10.0355
- Van den Broeck, E., Poels, K., & Walrave, M. (2020). How do users evaluate personalized Facebook advertising? An analysis of consumer-and advertiser controlled factors. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 23(2), 309-327. doi: 10.1108/QMR-10-2018-0125.
- van Ooijen, I. (2022). When disclosures backfire: Aversive source effects for personalization disclosures on less trusted platforms. *Journal of Interactive Marketing*, 57(2), 178-197. doi: 10.1177/10949968221080499.
- Vrontis, D., Makrides, A., Christofi, M., & Thrassou, A. (2021). Social media influencer marketing: A systematic review, integrative framework and future research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), 617-644. doi: 10.1111/ijcs.12647.
- Wang, Z., Yuan, R., Luo, J., Liu, M. J., & Yannopoulou, N. (2023). Does personalized advertising have their best interests at heart? A quantitative study of narcissists' SNS use among Generation Z consumers. *Journal of Business Research*, 165. doi: 10.1016/j.jbusres.2023.114070.

INDIVIDUAL AND FAMILY RELATED DETERMINANTS OF NEET PROBABILITY: AN EMPIRICAL STUDY FOR TÜRKİYE

Zeynep ELİTAŞ¹

Abstract

This study investigates the determinants of NEET status among Turkish youth aged 15–29, focusing on individual and family-related factors using 2010–2023 HLFS data. Employing a probit model, the analysis identifies significant influences of parental education, employment, and household income on NEET probability. A nuanced relationship emerges, with medium levels of parental education reducing NEET risk. Maternal education, particularly at the tertiary level, exerts a more pronounced influence compared to paternal education, underscoring the role of maternal engagement. Gender disparities are evident, with females disproportionately represented in the NEET category, largely due to caregiving responsibilities and societal norms. Family economic stability, measured through "decent work" status of parents, reduces NEET risk, while income displays a U-shaped relationship with NEET probability. The COVID-19 pandemic significantly increased NEET rates across all categories, disproportionately affecting females and low-educated youth. While post-pandemic recovery has been observed, gender and educational disparities persist.

Keywords: NEETs in Türkiye, Parental Education, Parental Employment, Family Income, Probit Model

JEL Codes: J13, D10, I26, C10

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, zeynepelitas@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0715-8447>

INTRODUCTION

Both youth unemployment and their underemployment has emerged as a significant social policy challenge in recent years for many countries. The concept of NEET (Not in Education, Employment, or Training) emerged as the term youth unemployment proved inadequate in capturing the full extent of the issue, owing to the multifaceted challenges within the labor market. Initially, the term NEET applied to individuals aged 16-18 who had completed compulsory education and chose not to pursue further studies. However, the concept has since expanded in recent years, with supranational organizations such as the International Labor Organization (ILO), Statistical Office of the European Union (EUROSTAT), United Nations (UN), and Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) adopting a broader age range of 15-24 and 15-29. This shift arises from the profound impact of the crisis on this age group, as well as the recognition that this period is crucial for studying the transition to employment for individuals with tertiary education. The NEET concept encompasses young individuals who are either able to work and are actively seeking for work, as well as those who are unable to work or have chosen not to work, thereby broadening the scope of the term 'unemployed.' It incorporates both unemployment and economic inactivity (Eurofound, 2012; OECD, 2015). Unemployed NEETs refer to young individuals who are not currently working but are actively seeking employment, preparing to start a business, have been offered a job but have not yet commenced work, or have established a business that has yet to begin operations. In contrast, inactive NEETs are young people who are neither employed nor engaged in education or training, and are not actively job searching or willing to accept employment.

NEET categories are typically classified into various types, depending on the underlying reasons for an individual's status. These classifications enable policymakers and researchers to gain a deeper understanding of why a young person is not participating in education, employment, or training. One group of NEETs consists of young people who have dropped out of school or those who have completed their education but have not yet entered the workforce. Another subset includes individuals who are temporarily out of education, training, or employment, but are in a transitional phase, such as awaiting the start of a new educational program or job. A further category encompasses youth who fall into the NEET classification due to family-related reasons, such as caregiving responsibilities or other social challenges. These individuals may be temporarily or permanently disengaged from education and employment due to familial duties or personal circumstances. The final category includes those who, discouraged by a lack of opportunities, or disengaged from education and work for various personal reasons, such as health issues, family obligations, or a lack of motivation.

Not all young people are equally vulnerable. Numerous researchers highlight that NEET youth represent a heterogeneous group, with diverse circumstances and experiences. First, there are significant variations in NEET rates across different regions and countries. Employment and educational opportunities in a given region or country offer different NEET types. In some countries, the proportion of NEETs may be relatively low, comprising primarily individuals with family responsibilities or health issues, whereas in other countries, NEET rates are high, with the categories of NEET-unemployment and 'desperate' NEET-inactivity being the most prevalent. It also varies by age and gender, as the 25-29 age group and women typically represent the highest NEET proportions in most countries. In any case, NEET status signifies a high risk of social exclusion for young people, potentially leading to severe consequences, such as an increased likelihood of long-term unemployment, dependence on welfare benefits, and lower future earnings. It also has broader implications for communities and societies, contributing to diminished well-being and stunted economic growth.

The causes of becoming NEET are multifaceted. Apart from macro-level factors and policies implemented by the various governments, the findings suggest that it is primarily influenced by individual and family-related factors at the micro level. Factors such as the individual's educational attainment, work experience, skill set, gender, marital status, immigration background, and any form of disability play a key role in determining NEET status. With regard to family-related factors, which is the main focus of this study, parental education, experience, income, and employment status are factors associated with NEET status. Family background can influence the likelihood of being NEET in several ways. The parental education directly influences the educational attainment of their children, which is closely linked to NEET status. If parents with low educational levels are less likely to encourage their children to pursue higher education, this may limit the children's opportunities in the labor market and increase their likelihood of becoming NEET. The economic model of intergenerational transmission of socio-economic status (Becker & Tomes, 1986) and later referred as the intergenerational inheritance of worklessness (Solon, 2004) posits that human capital is the primary means by which income is passed down across generations. That is to say the dynamic process of human capital accumulation begins well before formal schooling and is influenced by family background. In addition, households in lower income brackets or living in poverty are more vulnerable to NEET status. Immigrant households and families with children living apart are more prone to NEET outcomes. If one or both parents are unemployed, or if they hold low-status jobs, their children are more likely to become NEET. Similarly, single parents or those less engaged in their children's education increase the likelihood of their children becoming NEET.

Türkiye ranks among OECD countries with the highest percentage of NEET. Over the past 20 years, NEET rates in Türkiye have consistently exceeded OECD average, ranging from 26.5% to 43.6%. Moreover, the economic cost of non-participation in education and employment for the NEET group in Türkiye amounts to 3.8% of GDP, the highest in OECD, where the average is approximately 0.9% of GDP (OECD, 2022; Özer & Suna, 2023). When examining NEET ratios by gender across OECD countries, it is evident that the female NEET rate is higher than the male rate in all countries except Sweden, Switzerland, Iceland, Canada, Latvia, and Lithuania. Türkiye has the second-highest female NEET rate after South Africa. On average, the male NEET rate in OECD countries is 10.8%, while the female NEET rate stands at 15.5%. In Türkiye, the male NEET rate is 17.9%, while the female NEET rate is a significantly higher 40%. This highlights a notable disparity, with the female NEET rate in Türkiye far exceeding the OECD average (OECD, 2022).

Studies conducted during the pandemic have further highlighted that the economic challenges exacerbated by the crisis have significantly increased the likelihood of young individuals being classified as NEET. In the European Union, youth unemployment rose from 2.8 million to 4.8 million during the pandemic, while the NEET group expanded from 4.7 million to 6.7 million, signaling a concerning trend (Tamesberger & Bacher, 2022). Globally, the youth NEET rate saw a 1.5 percentage point increase between 2019 and 2020, reaching its highest level in at least 15 years (ILO, 2021).

Existing studies on Turkish NEET youth are primarily descriptive and explore general trends and characteristics within NEET dynamics. The majority of these studies focus on examining the demographic characteristics, as well as identifying the potential causes and underlying factors that contribute to youth NEET. However, there has been no investigation into the impact of parental characteristics on the likelihood of being NEET, with the exception of a single study that examines the effect of parents' education and employment on the probability of having NEETs in the household. This study, however, does not address the influence of parental income status or age-related factors, such as the age difference between the youth and their mother or father.

Our study differs from the aforementioned research in several important aspects. First, it spans a longer time period and encompasses a wider age range. Second, in addition to the educational levels, we incorporate further family characteristics into our analysis including the decent work status of both parents, the age gap between the youth and their father, the age gap between the youth and their mother, per capita income, and its squared term. To the best of our knowledge, these determinants are being included in the analysis of NEET for the first time. This multifaceted approach provides a more comprehensive understanding of the family factors shaping NEET patterns, which previous studies on Türkiye neglect to

take into account. A U-shaped trajectory linking NEET probability to income in the household is evident when analyzing family income on a per capita basis. Additionally, the age of parents at the time of childbirth significantly influences these dynamics. Notably, highly educated women tend to have children later in life, which may further affect NEET outcomes.

The main focus of this study is to examine the prevalence of NEET youth, with a particular attention given to the complex family interrelations associated with it. Our aim is to contribute to this relatively underexplored area of research in Türkiye by utilizing the most comprehensive microdata set from the HLFS for the period 2010-2023 applying a probit model for three different age groups (15-19, 20-24 and 25-29).

The rest of the paper is as follows. Section 2 reviews the literature. Section 3 presents the data and estimation methodology. Section 4 discusses the main empirical findings, and Section 5 concludes.

RELATED LITERATURE

The influence of family characteristics on labor market outcomes of youth has been extensively examined in the literature. Studies by Corak (2006), Bjorklund & Jäntti (2009), and Raitano & Vona (2014) examine the impact of family background on educational and occupational outcomes, emphasizing the perpetuation of intergenerational income inequality. Bacher, Tamesberger, Leitgöb & Lankmayer (2014) investigate the factors influencing the NEET status in Austria. The study revealed that individuals with lower levels of education, those with parents possessing limited education, urban dwellers, and women responsible for childcare faced a higher risk of remaining NEET. Alfieri, Sironi, Marta, Rosina & Marzana (2015) demonstrate that parental educational attainment of parents significantly mitigates the risk of an individual becoming NEET. Berlofffa, Filandri, Matteazzi & Nazio (2015) investigate the impact of both maternal and paternal employment on the labor market outcomes of their daughters and sons. They find that, after controlling for education and other social background factors, the employment of both fathers and mothers positively influenced the employment prospects of their sons. However, for daughters, only maternal employment is found to have a positive effect. Mascherini (2018) identifies several factors that drive young people into NEET status, including low parental education, parental unemployment, parental divorce, low family income, residence in remote rural areas, limited educational attainment, immigrant background, and various forms of disability. Caroleo, Rocca, Mazzocchi & Quintano (2020) assess the key individual and macroeconomic determinants of NEET status across European countries using various specifications of multilevel models with binary outcomes and logit models. The results show that the likelihood of being NEET diminishes as an individual's level of education rises, and that the probability of NEET status is lower when at least one parent holds a university degree.

As examples of studies investigating the impact of parental employment on NEET status, McLanahan & Sandefur (1994), Haveman & Wolfe (1994), Ermisch, Francesconi, & Pevalin (2004), and Schoon et al. (2012) suggest that growing up in a jobless household can have detrimental long-term effects, often correlating with lower levels of subsequent educational and occupational achievement. Harkonen (2011) argues that parents' labor market status is a strong predictor of children's economic well-being across Europe, highlighting those children living in households with no employed adults are especially vulnerable to experiencing income poverty. O'Neill & Sweetman (1998) and Zwysen (2015) demonstrate that individuals raised in workless households, or those with an unemployed father, are more likely to experience higher rates of unemployment, longer durations of unemployment, or to become NEETs. Zucotti & Reilly (2019), utilizing data from Understanding Society, investigate the impact of parental household employment status on the NEET experiences of young men and women from the five largest ethnic minority groups in the UK—Caribbean, African, Indian, Pakistani, and Bangladeshi—comparing them to their White British counterparts. Gallie & Paugam (2000) argue that socioeconomic factors are pivotal in determining NEET status, with young people from disadvantaged backgrounds—marked by low family income and parental unemployment—being at a significantly higher risk of becoming NEET. Bynner & Parsons (2002) study that children are more susceptible to becoming NEET if their parents have lower levels of education, if one or both parents are unemployed, or if the parents hold poor vocational status. Levinsohn, Rankin, Roberts, & Schoer (2014) argue that young people have a greater likelihood of being employed if their family members are employed. This is attributed to the increased access to information about job opportunities and the nature of various roles, as well as the potential for family members to serve as references for prospective employers.

As for studies examining the NEET Status of Turkey, Çelik (2008) discusses that as parental education increases, it is generally associated with higher parental income, which can create more opportunities for children to remain in education for a longer period, or conversely, it may extend periods of unemployment or hinder labor force participation. She argues that parental education, particularly that of the mother, impacts employment status through its effect on education. However, a father with higher education is more likely to be employed, and his use of professional networks can further enhance the chances of his child securing employment. Çelik & Lüküslü (2012) argue that early marriage continues to be perceived as the primary pathway for young women to transition into adulthood. As a result, educated women are more likely to experience unemployment, while less educated women are at a higher risk of becoming NEET or very young (adolescent) mothers. Kılıç (2014) investigates the demographic characteristics of NEET youth using a relational research approach. The study finds that women are more likely to be NEET than men, the probability of being NEET rises with age, and lower educational attainment

increases the likelihood of being NEET. Işık (2016) highlights that Turkey has the highest NEET rate among OECD countries, largely due to gender discrimination. He emphasizes the importance of an efficient education system and a structure that fosters the link between education and employment. Susanlı (2016) examines the determinants of youth NEET status in Turkey using a probit model and data from the Household Labor Force Survey over the period 2004-2013. The study concludes that individuals aged 20-24 are more likely to be NEET than those aged 15-19, women are more likely to be NEET than men, married individuals are more likely to be NEET than their single counterparts, and those living in rural areas are more likely to be NEET than those residing in urban areas. Additionally, the probability of being NEET decreases as an individual's level of education rises. However, when the model is estimated separately for men and women, it is found that married women are more likely to be NEET than unmarried women, while unmarried men are more likely to be NEET than their married counterparts. Dama (2017) examines the overall situation of NEETs in Turkey and Europe, focusing on the demographic characteristics of NEETs in Turkey. The study reveals that the risk of being NEET is higher among women and young people who have dropped out of school. Consequently, the study highlights the importance of developing policies to support this disadvantaged group. Görmüş (2017) explores the microeconomic determinants of informal youth employment using data from the Household Labor Force Survey. Through the application of logistic regression modeling, he finds that informal employment among youth is influenced by various workplace factors, including the availability of flexible work options. Erdoğan et al. (2017) investigate the determinants of NEET status in Turkey, as well as its consequences regarding trust, political participation, and political efficacy. Bingöl (2020) examines the impact of macroeconomic indicators on the NEET population in Brazil, India, Indonesia, South Africa, and Turkey, collectively known as the Fragile Five countries, as well as Russia, during the 2005-2018 period, using panel data analysis. The findings reveal that increases in HDI and FDI are associated with a rise in the NEET rate, while an increase in GDP leads to a decrease in the NEET rate. Yüksel Arabacı (2020) studies the socio-demographic characteristics of NEET youth and the factors that hinder their entry into the labor market, using the 2017 Household Labor Force Survey. The findings reveal that most NEET youth are single, live with their families, are healthy, and do not have any disabilities. The study also finds that the majority of NEET youth are unable to secure employment after leaving full-time education, and those who do manage to find work often leave due to long working hours, irregular conditions, and low wages. The research highlights that education is a critical factor influencing employment status, particularly for women. Additionally, the study reveals that the COVID-19 pandemic made NEET youth more determined than ever to earn their own income, with the pandemic serving as a catalyst for seeking paid employment. Lüküslü & Çelik (2022), based on qualitative research examining the experiences of young NEET women in six major cities in Turkey, explore the gendered dimensions of this

group. They find that the detrimental effects of ineffective education and employment policies in Turkey disproportionately impact young women, resulting in increased vulnerability and social exclusion. Being a young woman NEET is not merely a personal choice but rather the outcome of structural factors rooted in education and employment policies, reflecting the persistence of traditional gender roles that confine women to domestic responsibilities. Özdemir, Özcan, & Üçdoğruk Birecikli (2023) identify the regional determinants of NEET status in Turkey by analyzing pooled data from the Household Labor Force Survey for the years 2014-2020 using a logit model. The findings highlight that demographic factor such as gender, marital status, age, education level, and region of residence are key determinants of NEET status. Sahin et al. (2023) investigate the relationship between the causes of youth being NEET and the effects of NEET status. The study utilizes data and scales with high validity and reliability coefficients, collected through in-person field research conducted with 3158 NEET youth by Istanbul University between September and December 2020. The influence of the causes of being NEET scale on the effects of being NEET scale is analyzed using multivariable regression methods. The analysis reveals that the effects of individual, familial, educational, environmental, and labor market factors from the causes of being NEET scale have a significant impact on the effects of being NEET scale. Literature reveals two studies regarding parental determinants of NEET for the Turkish labor market. First, Karaoglan & Okten (2022) examine the impact of an involuntary job loss experienced by the household head on the likelihood of young individuals (aged 15-24) transitioning from non-employment to employment. Using twelve two-year pseudo-panels constructed from the Turkish Household Labor Force Surveys spanning 2005 to 2016, they demonstrate that women with at least a high school degree are approximately 8.7 percentage points more likely to transition from non-employment to employment in households where the head experienced an unexpected job loss, compared to women in households where the head remained employed. The study also shows that, for females, the probability of transitioning to employment increases with education level. For males, while the job loss of the household head positively and statistically significantly affects the transition probability, no differences are observed based on education level. Yiğit, Çakmak, & Çakmak (2023) examine the relationship between parental education and employment and the likelihood of being NEET aged 15–24 years, using TurkStat Household Workforce Statistics microdata for 2021 and multinomial logistic regression. They also analyze the 2014–2020 Household Workforce Statistics microdata to explore the proportional changes in NEET status over time. The study finds that age (20–24) and long-term unemployment in men, as well as marital status (for married and divorced women), are critical factors influencing the risk of being NEET. Compulsory education is identified as the most significant factor in reducing the NEET risk for both genders. The study concludes that an increase in parental education levels reduces the likelihood of NEET within the household. Notably, the educational achievements of mothers, particularly after compulsory education

(university and postgraduate), have a greater impact on reducing NEET risk compared to the education levels of fathers.

DATA AND METHODOLOGY

Data

We use 2010-2023 period Household Labor Force Survey (HLFS) microdata for our analysis. HLFS data resembles whole country with weighted observations. The survey does not contain any specific variable for NEET, therefore we firstly created binomial (1 or 0) variables for each age group to define whether a young person is NEET or not. For instance, if a person's age is between 15 and 19, he is counted as NEET15-19 only if he is neither enrolled to education/training system nor in the job market. Thus, NEET1519=1 if these three conditions are satisfied and NEET15-19=0 if only age condition is satisfied. We used same algorithm for 20-24 and 25-29 age groups also. Unemployed individuals, referred to as active NEETs, are not included in the analysis. The impact of explanatory variables could vary between these two subgroups of active and non-active NEETs, leading to biased coefficients and potentially misleading interpretations. Moreover, active NEETs are likely to be influenced by distinct labor market conditions and other macroeconomic factors in contrast to the non-active group. Therefore, only non-active NEETs are included in the regressions. Secondly, for each observation in our sample, we created variables resembling family characteristics such as father's education level, mother's education level, age difference with mother, age difference with father, wage income per head in family and its' square and two dummy variables resembling whether the mother and father have decent jobs or not. Given the data structure of the survey, it is impossible to track family information (such as educational level, employment status of parents) for those individuals living separately. Since the main objective is to assess the effect of family characteristics on the likelihood of being a NEET, and for the exact reason that we cannot observe family background of those NEETs not living in the household due to marriage or independent living arrangements (particularly in the 25-29 age group), we exclude those not residing with their parents. Additionally, observations where either parent is deceased are excluded from the estimation. Descriptive statistics and probit model results for years 2010, 2019, 2020 and 2023 are presented, but they are available upon request.

Table 1 and Table 2 present the NEET ratios as percentage of the population for given categories. The years 2010 and 2019 represent the pre-pandemic period, where gradual improvement in NEET ratios is observed across multiple categories. For instance: overall NEET ratios for youth in the 15-19 age group decreased from 23.1% in 2010 to 19.3% in 2019, indicating progress in engaging young individuals in education, employment, or training. Similarly, the NEET ratio among the 20-24 and 25-29 age groups also

showed a downward trend. Gender disparities, on the other hand, remained prominent, with females consistently having higher NEET ratios compared to males. For example: females aged 25-29 had a NEET ratio of 59.1% in 2010, which dropped significantly to 38.1% by 2019. Males in the same age group showed much lower ratios, though increasing from 5.9% in 2010 to 7.0% in 2019, highlighting persistent gender gaps. Education levels also strongly influenced NEET rates. Youth with no diplomas had alarmingly high NEET ratios (e.g., 68.2% for 20-24 years in 2019), whereas those with higher education such as university degrees exhibited much lower rates. This underscores the role of education in reducing NEET vulnerability. Finally, family characteristics reveal a critical association with NEET ratios. For instance: children of fathers with decent employment had lower NEET rates (e.g., 12.6% in 2010), compared to those with non-decent employment (e.g., 23.3% in 2010). Overall, the pre-pandemic period reflects a positive trend of decreasing NEET ratios across age, gender, and education, though disparities persisted for females and individuals with lower education.

Table 1: NEET ratios over selected categories in years 2010, 2019

Year	2010			2019		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
Individual Characteristics						
Gender						
Female	33.3	51.5	59.1	25.1	38.1	46.5
Male	13.6	12.3	5.9	13.8	11.6	7.0
Marital Status						
Single	20.7	21.1	15.4	18.2	16.3	12.5
Married	73.1	63.1	42.3	51.3	57.3	39.7
Divorced	55.5	38.5	26.9	50.5	34.4	24.0
Widowed	70.6	68.9	62.8	54.6	61.9	60.1
Education						
No Diploma	54.6	64.5	68.2	63.0	64.0	65.2
Primary School		52.1	45.3	41.6	50.9	44.4
Secondary Sch	14.2	36.3	26.4	7.7	30.5	32.3
High Sch	50.4	21.9	24.8	50.3	16.0	26.5
Vocational High Sch	29.8	19.1	19.6	40.0	20.9	21.8
University and Higher	25.7	19.7	10.8			
University				30.1	16.6	14.0
Master or PhD					25.6	8.6



Family Characteristics						
Mother Non-Decent Emp.	21.8	22.7	15.4	19.1	18.3	14.9
Mother Decent Emp	10.7	11.5	8.5	13.9	11.0	7.2
Father Non-Decent Emp.	23.9	23.3	15.7	21.1	19.1	15.2
Father Decent Emp	16.8	19.4	12.6	15.4	14.7	11.0
Fathers Education						
No Diploma	33.3	31.2	23.2	29.4	26.4	23.4
Primary Sch	20.8	21.9	14.1	18.7	17.3	13.2
Secondary Sch	18.3	21.2	15.5	16.5	16.5	13.4
High Sch	17.4	18.2	12.0	16.8	16.8	15.1
Vocational High Sch	15.8	15.5	10.4	14.9	13.0	13.6
University and Higher	14.1	16.5	11.7			
University				15.7	15.0	10.9
Masters Or PhD				11.5	11.4	12.1
Mothers Education						
No Diploma	29.6	29.8	19.3	25.0	24.8	19.1
Primary Sch	17.5	18.2	12.6	16.2	14.9	11.5
Secondary Sch	13.9	14.3	9.2	17.1	13.2	12.6
High Sch	12.4	15.3	9.8	16.6	12.6	9.9
Vocational High Sch	14.5	14.3	6.7	13.0	14.2	11.7
University and Higher	10.8	12.8	7.7			
University				12.0	10.6	9.5
Masters Or PhD				14.0	13.9	7.3
Total NEETs Among Youth	23.1	33.7	32.6	19.3	25.2	27.1

Source: Authors' own calculations

Table 2: NEET ratios over selected categories in years 2020, 2023

Year	2020			2023		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
Age Intervals						
Individual Characteristics						
Gender						
Female	25.3	41.2	50.2	23.7	35.1	42.9
Male	15.3	16.2	10.3	13.5	12.6	8.0



Marital Status						
Single	19.4	21.8	16.7	17.8	17.6	13.5
Married	47.8	60.0	44.0	46.4	55.9	39.8
Divorced	52.3	40.2	27.9	41.0	41.2	28.2
Widowed	18.9	52.3	42.7	25.0	46.1	63.8
Education						
No Diploma	69.9	67.9	69.7	69.4	68.3	72.6
Primary School	49.9	54.9	45.5	43.6	53.4	53.2
Secondary Sch	8.4	34.6	37.7	6.8	34.1	35.9
High Sch	49.6	19.0	29.1	47.8	19.2	25.1
Vocational High Sch	41.7	22.8	26.3	31.2	17.6	22.1
2Years College				12.9	16.6	19.1
University	42.9	26.2	18.6		20.8	14.2
Master or PhD		28.5	7.5		24.7	7.7
Family Characteristics						
Mother Non-Decent Emp.	20.5	24.3	19.4	19.0	20.5	16.7
Mother Decent Emp	13.0	14.5	11.1	13.5	11.0	8.7
Father Non-Decent Emp.	22.9	24.6	19.8	21.4	21.4	17.3
Father Decent Emp	15.6	20.7	15.2	15.1	16.0	12.5
Fathers Education						
No Diploma	34.2	35.0	31.3	30.0	30.6	26.7
Primary Sch	20.4	23.0	18.1	18.7	18.7	15.6
Secondary Sch	16.3	21.7	17.1	15.6	16.8	13.8
High Sch	16.0	23.5	17.0	15.6	20.5	16.0
Vocational High Sch	14.0	19.3	14.6	14.1	13.8	12.8
2 Years College				19.4	20.6	14.8
University	14.6	19.2	15.0	15.5	14.0	13.1
Masters Or PhD	10.5	18.4	12.7	11.2	14.9	10.5
Mothers Education						
No Diploma	30.2	32.5	25.2	26.1	29.0	24.6
Primary Sch	16.7	20.3	16.0	17.0	16.8	12.6
Secondary Sch	14.2	20.6	16.5	12.8	15.7	11.7
High Sch	14.6	18.1	15.5	14.3	13.6	10.1
Vocational High Sch	12.9	12.8	12.9	12.1	12.6	15.2



2 Years College				12.4	11.5	14.0
University	10.3	15.2	11.9	14.0	12.0	13.3
Masters Or PhD	7.3	14.4	10.5	10.2	11.0	12.4
Total NEETs Among Youth	20.2	28.9	30.7	18.5	23.8	25.7

Source: Authors' own calculations

The year 2020 marks the height of the COVID-19 pandemic, which disrupted education systems, labor markets, and overall socio-economic stability. This is reflected in the rise in NEET ratios across most categories. The total NEET ratios for youth (15-19) increased sharply to 25.2%, up from 19.3% in 2019. Similar increases were seen in the 20-24 age group (27.1%) and 25-29 age group (20.2%). The pandemic had a greater impact on females. For instance; females aged 25-29 had their NEET ratio increase to 46.5% in 2020 compared to 38.1% in 2019. In contrast, males experienced smaller increases, with NEET ratios rising only slightly. Youth with lower educational qualifications saw the largest spikes in NEET ratios in pandemic year. For example: those with no diplomas experienced NEET rates of 69.9% for the 20-24 age group, reflecting challenges in employment and education accessibility during the pandemic. NEET rates for those with Vocational High School education also increased to 41.7% in 2020.

An important insight derived from descriptive statistics is that Family characteristics reveal that parental employment status became even more critical during the pandemic. Youth from families where parents (especially fathers) were non-decently employed experienced higher NEET rates. Actually, pandemic clearly disrupted progress, particularly affecting marginalized groups, including women, those with low education, and families with poor employment conditions.

The year 2023 represents the post-pandemic phase, where some recovery is observed, though lingering challenges remain. Total NEET ratios show partial improvement but remain higher than pre-pandemic levels. For instance: NEET ratios for the 15-19 age group decreased to 23.8% in 2023 (from 25.2% in 2020) but have not returned to the 2019 level of 19.3%. Similar trends appear in the 20-24 and 25-29 age groups, where NEET ratios remain elevated compared to 2019. Gender gaps persist post-pandemic. Particularly, females aged 25-29 recorded a NEET ratio of 42.9% in 2023, compared to 46.5% in 2020. Despite improvement, this remains far above pre-pandemic levels. Males, on the other hand, saw modest reductions, with their NEET rates reaching 8.0% in the 25-29 age group.

Regarding education-based trends it is noteworthy to mention that youth with no diplomas continue to face significant challenges. For example, NEET ratios for those with no diplomas in the 20-24 age group

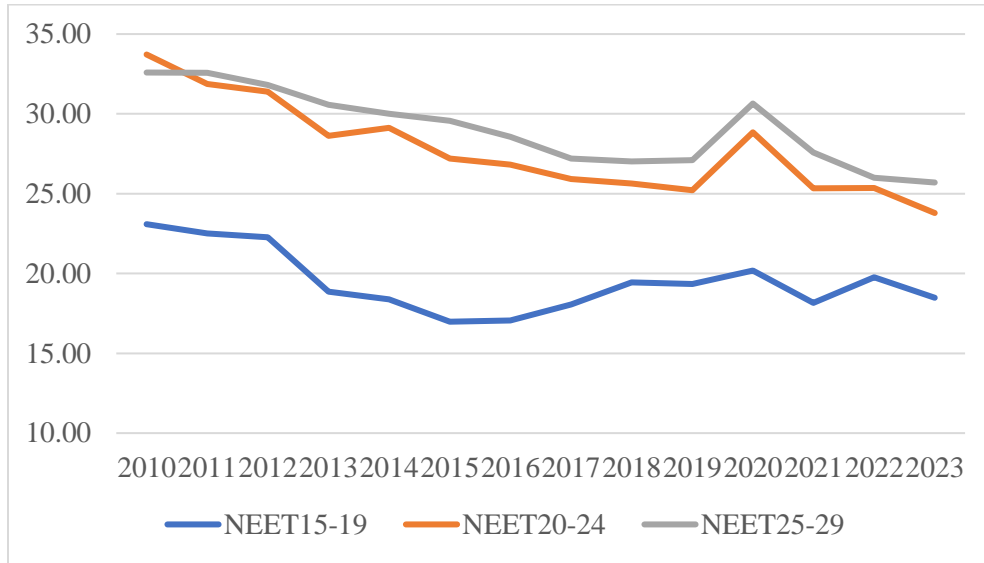


increased to 72.6% in 2023, further emphasizing the pandemic's long-term impact on vulnerable groups. Conversely, youth with higher education (Master's or PhD) had much lower NEET ratios, such as 7.7% in 2023. Children from families where fathers had decent employment maintained lower NEET ratios compared to those with non-decent employment. This highlights the importance of family economic stability in post-pandemic recovery.

To sum up, the table indicates that pre-pandemic period showed significant progress in reducing NEET ratios across most categories. The pandemic year (2020) saw sharp increases in NEET ratios due to economic and educational disruptions, disproportionately affecting females, youth with low education, and economically disadvantaged families. In the post-pandemic period (2023), recovery is evident but incomplete. NEET ratios remain higher than 2019 levels, with persistent challenges for females, youth with no diplomas, and families with unstable employment. Thus, the table underscores the long-term effects of the pandemic on youth engagement in education and employment. While partial recovery has occurred, addressing gender disparities, supporting youth with low education, and enhancing family economic stability are critical to fully reversing the pandemic's impact.

Figure 1 depicts the long-term trends observed across different age cohorts of NEETs. For individuals aged 20–24 and 25–29, the NEET rate exhibited a consistent downward trajectory prior to 2020, and this decline resumed following the pandemic-induced peak. In contrast, the 15–19 age group experienced a more nuanced pattern: a steady decline in NEET rates between 2010 and 2015 was subsequently reversed, with an upward trend that accelerated markedly during the pandemic period.

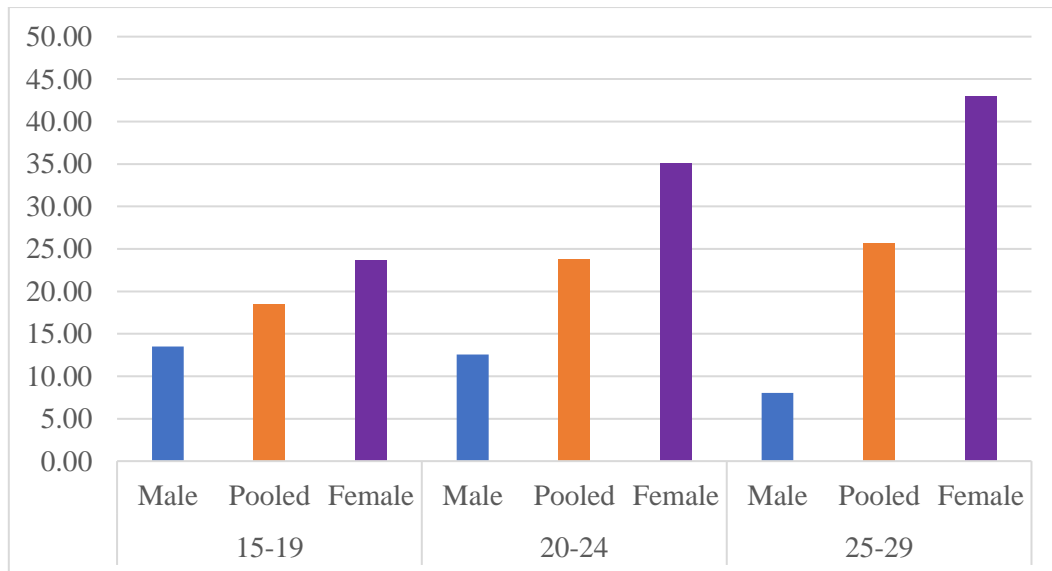
Figure 1: NEET ratios by age groups



Source: Author’s own work

Figure 2 represents NEET ratios by gender and age groups for the last year of analysis, 2023 (See the ratios by gender and age groups for the selected years in the Appendix). The results highlight an increasing gender disparity in NEET rates as age advances, with the gap between male and female NEETs widening significantly in older age cohorts.

Figure 2: NEET ratios by gender and age group, 2023



Source: Author’s own work

Methodology

Drawing insights from the raw data and descriptive statistics derived from the HLFS microdata, we observe that NEET (Not in Education, Employment, or Training) status is predominantly associated with two types of families: low-income households with less-educated parents and middle-class families where parents possess advanced educational qualifications. Interestingly, a nuanced pattern emerges when examining the relationship between parents' educational attainment and the prevalence of NEET youth. Specifically, as parental education levels increase—particularly mothers'—the likelihood of NEET status initially declines. However, this trend reverses when parents attain a university degree or higher, resulting in a U-shaped trajectory linking NEET probability to parental education. A similar U-shaped relationship is evident when analyzing family income on a per capita basis. Additionally, the age of parents at the time of childbirth significantly influences these dynamics. Notably, highly educated women tend to have children later in life, which may further affect NEET outcomes. To account for these complex interrelations, we incorporated a range of family characteristics into our analysis. These include the age gap between the youth and their father, the age gap between the youth and their mother, per capita income and its squared term, the educational levels of both parents, and the decent work status of each parent. This multifaceted approach provides a more comprehensive understanding of the factors shaping NEET patterns.

Following a comprehensive analysis utilizing descriptive statistics, we proceed to construct a probit model to estimate the likelihood of being NEET, framed as a function of individual and familial attributes. The individual attributes encompass factors such as age, the square of age, gender, marital status, and the educational attainment of the youth. Conversely, familial characteristics include the age gap between the youth and their parents, the nature of parental employment (categorized as decent or otherwise), the educational levels of the parents, per capita wage income within the household, and its square, to account for the inter-class dynamics influencing NEET probability. Integrating these variables, we define the NEET probability as follows:

$$\begin{aligned} Prob(NEET)_i = & \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 AgeSquare_i + D_1 MaritalStatus_i + D_2 Education_i \\ & + \beta_3 AgeDifMother_i + \beta_4 AgeDifFather_i + \beta_5 FamilyIncomePerHead_i \\ & + \beta_6 FamilyIncomePerHead_Square_i + D_3 MotherDecentEmp_i \\ & + D_4 FatherDecentEmp_i + D_5 MothersEducation_i + D_6 FathersEducation_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

This equation is estimated across three distinct age groups. The first group includes youth aged 15–19, the second comprises individuals aged 20–24, and the final group encompasses those aged 25–29. The expected sign of the coefficient β_1 is indeterminate for the first two groups, as ages 18 and 22 represent pivotal milestones in a young person's life—coinciding with the typical completion of high school and

university education, respectively. Consequently, trends may vary before and after these critical ages. For the 25–29 age group, however, we anticipate a negative sign, as familial pressures to secure employment are likely to intensify. The coefficient of age squared is included as a correction factor, taking the inverse sign of the linear age coefficient.

Regarding education, we expect its coefficient to be negative, reflecting the tendency for higher educational attainment to reduce the probability of being NEET. For marital status, the expected sign remains ambiguous, as the influencing factors differ between genders. Since our analysis pools male and female respondents, the net effect is uncertain. Turning to family characteristics, the relationship between parental age at childbirth, especially for mother's age at birth, and NEET probability is complicated. For low socioeconomic background parents, there is a negative association between early parental age at birth and children's labor market outcomes. Teenage births often lead to the mother's discontinuation of her education, hence increases the likelihood of her child becoming NEET as the child may face lower educational and socioeconomic opportunities because of the reduction in human capital. Thus, for women from lower socioeconomic backgrounds, there exists a negative correlation between the probability of being NEET and the age difference from the mother. The case for well-educated middle-class women is exactly the opposite. Those educated women who give birth at relatively older ages are more likely to indulge their child, which in turn increases the NEET probability. The age difference between the youth and the mother is expected to have a positive effect on NEET probability in this case. A significant age gap, especially with the mother, may indicate overprotectiveness, which could diminish the pressure to seek employment and thereby increase NEET likelihood. As a result, the net effect of age difference on NEET probability depends on the sample decomposition and strength of these two contradictory effects. Parents with stable, "decent" employment are less likely to have NEET children in lower-class families, where financial constraints compel youth to enter the workforce. However, in middle-class families, reduced financial pressures may diminish such compulsion, leading to an ambiguous net effect. Household income per capita and its square are included to capture the hypothesized U-shaped relationship. For lower socio-economic classes, increasing income is expected to reduce NEET probability, while for middle- and upper-class families, higher income levels may have the opposite effect. Finally, parental education, particularly the mother's, is anticipated to exhibit a non-linear relationship with NEET probability. At lower levels, increased parental education tends to reduce NEET likelihood. However, beyond a certain threshold, the relationship may reverse, with higher parental education potentially leading to increased NEET probability.

RESULTS

Probit regressions were conducted for three age groups, following checks for normality through kurtosis and skewness tests. The pre-pandemic probit regression outcomes for NEET across age cohorts (15–19, 20–24, and 25–29) for the years 2010 and 2019 are summarized in Table 3. Results for the pandemic period and subsequent recovery are provided in Table 4, while findings for other years are available upon request.

According to the pre-pandemic results in Table 3, age exerts a positive influence on NEET probability for the 15–19 age group, whereas its effect turns negative for older cohorts. This impact is statistically significant at the 0.1% level across all groups and years. A notable observation is that being male consistently reduces the likelihood of NEET status across all age groups in both years, with statistically significant negative coefficients. This indicates that males exhibit lower NEET probabilities compared to females, reflecting underlying gender disparities. The gender effect is particularly pronounced for the 25–29 age group in all observed years. Marital status also plays a significant role: being married significantly increases NEET probability for the youngest cohort (15–19) but decreases it for older groups. This effect is more pronounced in 2019, suggesting that marriage among the youngest cohort, especially for females, increasingly withdrew individuals from the labor market and education. Conversely, divorce and widowhood exhibit varied impacts. Divorce reduces NEET probability for the 25–29 cohort in 2010, while the opposite effect is observed for other age groups in both years. For widowed individuals in 2010, NEET probability is particularly high among the 25–29 cohort; however, this effect diminishes across all groups by 2019. Educational attainment emerges as a critical factor in mitigating NEET probability across all age groups, with the exception of high school education for the 15–19 cohort. In 2010, holding other factors constant, a high school graduate aged 15–19 was 49% more likely to be NEET compared to those without a diploma. Although this positive effect declined in 2019, it remained statistically significant. Importantly, the protective effect of education strengthens with age, with the most pronounced effects observed for the 25–29 age cohort. Furthermore, university enrollment and advanced degrees (e.g., Master's/PhD) significantly reduce NEET probability, highlighting the robust protective role of higher education against NEET status. The relationship between parental education and NEET probability is complex. In 2010, higher parental education levels consistently reduced NEET probability for the 15–19 cohort. However, for older age groups, an inverse relationship emerges, whereby higher paternal education gradually increases NEET probability. By 2019, the probit results reveal a nonlinear relationship between parental education and NEET likelihood. For instance, children of mothers holding Master's or PhD degrees were more likely to be NEET compared to those with mothers lacking formal education. A similar, albeit slightly weaker,

trend is observed for paternal education. Per capita income demonstrates a negative correlation with NEET probability, though its magnitude remains relatively modest. As anticipated, the squared income term exhibits a positive sign, aligning with expected correction functions. The indulgence effect indicating a positive relationship between the age difference between the youth and the mother and NEET probability is apparent for the pre-pandemic period years across all age groups. Parental employment, particularly that of mothers and fathers, generally exhibits protective effects against NEET status, albeit with variations. Notably, in 2010, mothers holding decent employment reduced the NEET probability across all age groups; however, this effect turned positive in 2019. This suggests that, in 2019, mothers with decent employment were more likely to have NEET children compared to mothers engaged in less secure forms of employment.

A comparison between 2010 and 2019 reveals a marginal decline in NEET probabilities for certain groups, particularly males and individuals with higher education levels, indicating incremental improvements in structural factors. Nevertheless, education remains a pivotal determinant of NEET probability, while marriage continues to significantly restrict labor market participation, particularly among younger women.

In conclusion, age, gender, marital status, education, and familial characteristics are key determinants of NEET probability. Higher levels of educational attainment and supportive family backgrounds serve to mitigate NEET risks, whereas lower education levels and marriage, particularly for women, exacerbate the likelihood of NEET status. These findings underscore persistent structural challenges that predated the pandemic, particularly among vulnerable demographic groups.

Table 3: Probit regression results, 2010 and 2019

Year	2010			2019		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
Prob (NEET)						
Individual Characteristics						
Age	1.114***	-.868***	-.36***	1.422***	-1.015***	-.761***
AgeSquare	-.031***	.017***	.007***	-.04***	.021***	.014***
Male	-.593***	-.583***	-.798***	-.385***	-.423***	-.534***
Marital Status						
Married	.154***	-.196***	-.367***	.099***	-.079***	-.286***
Divorced	.62***	.166***	-.007	1.024***	.347***	.076***
Widowed	.712***	.971***	1.107***	.719***	.713***	.848***

Education						
Primary School		-.272***	-.895***	-.557***	-.35***	-.843***
Secondary Sch	-.87***	-.648***	-1.172***	-1.623***	-.86***	-1.022***
High Sch	.489***	-.777***	-1.309***	-.014***	-1.021***	-1.277***
Voc. H. Sch	-.145***	-.935***	-1.476***	-.328***	-.825***	-1.498***
Un. And Higher	-.312***	-.566***	-1.408***			
University				-.686***	-.77***	-1.289***
Family Characteristics						
Age Dif Mother	.005***	.004***	.003***	.005***	.008***	.011***
Age Dif Father	-.008***	-.001***	0*	-.003***	-.006***	-.003***
Mother Dec. Emp	-.127***	-.005	-.073***	.051***	.137***	.013**
Father Dec. Emp	-.037***	.183***	.224***	-.004**	.153***	.237***
Inc. Per Head	-.001***	-.002***	-.003***	0***	-.001***	-.001***
In. Per Head Sq.	0***	0***	0***	0***	0***	0***
Fathers Education						
Primary Sch	-.13***	.062***	.032***	.177***	.057***	.054***
Secondary Sch	-.222***	.143***	.236***	-.094***	.081***	.141***
High Sch	-.266***	.149***	.206***	-.088***	.121***	.247***
Voc. H. Sch	-.258***	.069***	.173***	-.11***	-.014***	.339***
Un. and Higher	-.179***	.295***	.59***	-	-	-
University	-	-	-	.006	.312***	.248***
Masters Or PhD	-	-	-	.051***	.438***	.823***
Mothers Education						
Primary Sch	-.311***	-.187***	-.079***	.313***	.184***	.024***
SecondarySch	-.513***	-.308***	-.231***	.042***	-.077***	.128***
High Sch	-.563***	-.256***	-.27***	.017***	-.107***	-.102***
Voc.H.Sch	-.455***	-.274***	-.429***	-.147***	-.012**	.118***
University And Higher	-.509***	-.198***	-.328***			
University	-	-	-	-.135***	-.176***	.003
Masters Or PhD	-	-	-	.084***	.216***	-.103***
Constant	-9.424***	10.867***	5.615***	-12.39***	12.29***	10.448***
Observations	36752	19462	12519	29451	16420	9582
Pseudo R ²	.2	.136	.238	.272	.112	.192

Source: Authors' own calculations. *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$. The zero values represent decimals that are very close to zero.

Table 4 presents the probit regression results for NEET status across three age cohorts (15–19, 20–24, and 25–29) during the pandemic year (2020) and the post-pandemic year (2023). During the pandemic, age exerts a positive and statistically significant effect on NEET probability for the 15–19 and 25–29 cohorts, with a stronger impact observed for the youngest group. Conversely, for the 20–24 cohort, age significantly decreases NEET probability. By the post-pandemic year, the positive effect of age remains significant only for the 15–19 cohort. Notably, the squared age term consistently takes the opposite sign of the age term for all cohorts, reflecting a statistically significant non-linear relationship.

Table 4: Probit regression results, 2020 and 2023

Year	2020 (Pandemic)			2023 (Post Pandemic)		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
Prob (NEET)						
Individual Characteristics						
Age	1.245***	-1.616***	.238***	1.36***	-.934***	-.957***
Age Square	-.033***	.035***	-.005***	-.038***	.02***	.018***
Male	-.318***	-.388***	-.576***	-.38***	-.434***	-.572***
Marital Status						
Married	-.177***	-.165***	-.31***	.069***	-.041***	-.131***
Divorced	.595***	.211***	.077***	.827***	.552***	.144***
Widowed	-	-.145**	.007	-	1.005***	.623***
Education						
Primary School	-.385***	-.516***	-.7***	-.593***	-.723***	-.961***
Secondary Sch	-1.587***	-.842***	-.982***	-1.714***	-1.021***	-1.488***
High Sch	-.153***	-1.124***	-1.174**	-.156***	-1.136***	-1.546***
Voc. H. Sch	-.443***	-.944***	-1.158**	-.63***	-1.298***	-1.803***
2Y. College				-.838***	-1.172***	-1.819***
University	-.429***	-.648***	-1.228**	-	-.77***	-1.289***
Mas/PhD		-.34***	-1.336**			
Family Characteristics						
Age Dif Mother	-.004***	-.004***	.004***	.002***	.004***	-.003***
Age Dif Father	0	.006***	-.002***	-.004***	-.002***	.002***

Mother Dec. Emp	-.019***	.051***	.17***	-.042***	.013***	.259***
Father Dec. Emp	-.04***	.183***	.3***	-.092***	.077***	.116***
Inc. Per Head	0***	-.001***	-.001***	0***	0***	0***
In. Per Head Sq.	0***	0***	0***	0***	0***	0***
Fathers Education						
Primary Sch	.177***	.065***	.054***	-.112***	-.041***	.129***
Secondary Sch	-.123***	.025***	.071***	-.197***	-.052***	.166***
High Sch	-.106***	.158***	.1***	-.199***	.115***	.359***
Voc. H. Sch	-.138***	.02***	.046***	-.167***	-.023***	.241***
2Y. College				-.031***	.354***	.441***
University	-.001	.218***	.293***	.034***	.153***	.362***
Mas/PhD	.082***	.509***	.78***	.02**	.306***	.398***
Mothers Education						
Primary Sch	.43***	.258***	.123***	-.345***	-.203***	-.233***
Secondary Sch	-.101***	.083***	.173***	-.471***	-.284***	-.233***
High Sch	-.129***	-.067***	-.05***	-.477***	-.398***	-.348***
Voc. H. Sch	-.196***	-.24***	-.082***	-.599***	-.416***	-.21***
2Y. College				-.435***	-.439***	-.135***
University	-.246***	.002	.031***	-.426***	-.425***	-.003
Mas/PhD	-.193***	-.009	-.606***	-.42***	-.307***	.413***
Constant	-11.144***	18.753***	-2.329**	-10.988**	11.778***	14.165***
Observations	36438	21946	12320	34531	19942	11821
Pseudo R ²	.274	.1	.178	.271	.121	.2

Source: Authors' own calculations. *** p<.01, ** p<.05, * p<.1. The zero values represent decimals that are very close to zero.

Males are significantly less likely to be NEET compared to females across all age groups and years, underscoring a persistent gender disparity. For example, the coefficient for males in the 15–19 age group is -0.318*** in 2020 and -0.388*** in 2023. Furthermore, the magnitude of the effect strengthens with age, as evidenced by increasingly negative coefficients for older age cohorts. Marital status also exhibits notable effects. Being married significantly reduces NEET probability, particularly for older individuals (e.g., -0.317*** for the 25–29 cohort in 2020). In contrast, divorce significantly increases the likelihood of NEET status, as reflected by positive coefficients for certain age groups (e.g., 0.595*** for 15–19 in 2020). Widowhood yields mixed results but generally increases NEET probability, albeit with varying levels of statistical significance. Education remains a critical determinant of NEET status in both the pandemic and

post-pandemic periods, albeit with a non-linear trajectory. While higher education generally reduces NEET probability, the effect magnitude does not increase linearly with education level. For instance, in 2020, the effect of holding a primary school diploma is stronger than that of a high school diploma for the 15–19 cohort. Specifically, primary school graduates are less likely to be NEET compared to high school graduates. The magnitude of the coefficients increases up to secondary school level, declines at high school level, and then rises again as education levels advance. This non-linear pattern is evident across all age groups. Notably, vocational high school education emerges as particularly effective in reducing NEET probability, consistently outperforming general high school and even university education across all age cohorts. This underscores the critical role of vocational education in facilitating youth employment. The effects of age difference with parents vary in both magnitude and direction. For instance, the likelihood of NEET status decreases with greater age differences between children and their mothers for the 15–19 and 20–24 cohorts in 2020, while the effect is reversed for the 25–29 cohort. This demonstrates the fact that indulgence effect is stronger for the latter in this year. However, the coefficients for parental age differences remain small but statistically significant across all years and cohorts. Notably, the magnitude of the effect for age difference with mothers generally exceeds that for fathers. However, post-pandemic period shows exactly a reverse pattern. The likelihood of NEET status decreases with greater age differences between children and their mothers for the 25–29 age group indicating that indulgence effect is weaker. Per capita income exhibits a consistent negative correlation with NEET probability, as evidenced by statistically significant negative coefficients (e.g., -0.010^{***} for the 15–19 cohort in 2020). However, the squared income term is positive, indicating a diminishing return effect and reflecting a U-shaped relationship between income and NEET likelihood.

Parental education also demonstrates a non-linear relationship with NEET probability. For instance, in 2020, paternal education exerts a positive effect on NEET probability at the primary school and Master's/PhD levels for the 15–19 cohort, suggesting increased NEET likelihood among children whose fathers hold these educational qualifications. Similarly, maternal education at the Master's/PhD level positively influences NEET probability for the 25–29 cohort in 2023. Overall, maternal education exerts a stronger influence on NEET status than paternal education across all cohorts and years. This pattern may be linked to the well-documented relationship between maternal education and early childhood development outcomes.

In summary, the results reveal consistent patterns across both pandemic and post-pandemic periods. Education and gender emerge as the most significant determinants of NEET status, with males consistently less likely to be NEET compared to females. Individuals with lower educational attainment, females, and

those from disadvantaged family backgrounds—characterized by lower income or parental unemployment—face a higher likelihood of NEET status. The findings underscore the enduring importance of structural factors, particularly education and gender disparities, in shaping NEET outcomes. Importantly, both vocational education and higher education continue to play a pivotal role in mitigating NEET risk and facilitating youth labor market participation.

CONCLUSION

The findings of this study provide significant insights into the influence of individual and family-related factors on the probability of young individuals in Türkiye becoming NEET. Utilizing data from the Turkish Household Labor Force Survey spanning 2010–2023 and employing a probit model, the analysis reveals complex interrelations between family characteristics and NEET status.

Firstly, empirical results show that there is a non-linear relationship between education level and NEET risk. Those with medium level education are the ones with lowest risk of being NEET, while those without any diploma are the ones with highest NEET risk. Findings also show that especially vocational high school diploma significantly decreases the NEET risk.

Secondly, the effect of age depends on the cohort in question. For elder groups, increase in age is results in a lower NEET risk while for 15-19 group age and NEET risk have positive correlation. Results also indicate that the effect of marriage widely depends on gender and age group. Gender disparities further underscore the NEET phenomenon in Türkiye. Consistent with existing literature, females are disproportionately represented in the NEET group, particularly within the inactive NEET category. Family-related obligations, such as caregiving responsibilities and societal expectations surrounding early marriage, were identified as critical barriers hindering female participation in education and employment. The findings reaffirm the role of traditional gender norms in perpetuating structural disadvantages for young women.

Family characteristics are also influential on NEET probability. Firstly, parental education levels emerged as one of the most influential determinants of NEET likelihood with non-linear pattern. Specifically, a upper medium (high school) level of parental education substantially reduces the probability of youth falling into the NEET category, however higher levels of parental education are associated with higher risk of youth falling into it. The impact of maternal education, particularly at the tertiary level, was found to be more pronounced compared to paternal education. This suggests that mothers' educational attainment exerts a stronger influence on youth outcomes, likely reflecting the crucial role of maternal engagement in a child's early education and career aspirations. Conversely, youth with parents who possess

lower levels of education exhibit a markedly higher probability of NEET status, affirming the intergenerational transmission of educational disadvantage.

Secondly, the analysis highlights the pivotal role of parental employment status. Households with at least one parent engaged in "decent work" – characterized by stable, formal employment – significantly reduce the risk of youth becoming NEET. This result underscores the importance of economic stability within the household in facilitating educational and employment opportunities for young individuals. Notably, the absence of decent parental employment, exacerbates NEET vulnerability. Such findings align with theoretical frameworks on the intergenerational inheritance of worklessness, where jobless parents fail to provide both financial resources and social capital necessary for labor market integration.

A noteworthy dimension explored in this study pertains to household income. The analysis reveals a U-shaped relationship between per capita household income and NEET probability. Youth from the lowest-income households face a disproportionately high risk of NEET status, attributed to financial pressures necessitating early labor market entry or the inability to invest in education. Conversely, youth from the highest-income brackets also exhibit a moderate increase in NEET likelihood, possibly reflecting voluntary non-participation driven by extended educational pursuits or other personal choices. This U-shaped trajectory highlights the nuanced nature of income dynamics within NEET outcomes.

In terms of age dynamics between parents and youth, the results indicate a significant but small magnitude coefficient of the parental age gaps. A wider age gap, particularly between the youth and their especially mother, corresponds to a higher likelihood of NEET status. This may reflect delayed parenthood among more highly educated individuals, whose children are generally less prone to NEET outcomes. Probably, the influence of maternal age at childbirth also manifests through educational pathways, where younger maternal age correlates with increased NEET risks, likely due to limited maternal education and economic resources. On the other hand, late childbirth also may have an exaggerated care on child, which may increase the NEET risk. Thus, young mothers and relatively older age mothers create contradictory effects in the model which in turn results in small but significant coefficients. Additionally, the study explores the literature on intersection of family structure and NEET status. Single-parent households and families with immigrant backgrounds exhibit a higher likelihood of youth NEET outcomes. Such households often grapple with economic instability, limited social capital, and reduced parental involvement, further amplifying NEET risks.

Another significant finding of the study pertains to the divergent long-term trends observed across different age cohorts. For individuals aged 20–24 and 25–29, the NEET rate exhibited a consistent



downward trajectory prior to 2020, and this decline resumed following the pandemic-induced peak. In contrast, the 15–19 age group experienced a more nuanced pattern: a steady decline in NEET rates between 2010 and 2015 was subsequently reversed, with an upward trend that accelerated markedly during the pandemic period. Moreover, the results highlight an increasing gender disparity in NEET rates as age advances, with the gap between male and female NEETs widening significantly in older age cohorts.

Overall, the empirical findings underscore the multifaceted nature of NEET dynamics in Türkiye. Family-related factors, particularly parental education, employment status, and household income, exert a decisive influence on the NEET probability of young individuals. These insights highlight the necessity of targeted policies aimed at breaking intergenerational cycles of disadvantage, promoting parental engagement, and addressing gender-specific barriers to education and employment.

Parental education, employment status, and household income are pivotal determinants influencing the likelihood of a young individual becoming NEET. However, these variables may themselves be shaped by latent, unobserved factors. Such factors include family dynamics or the level of parental involvement, where the degree of support or attention provided by parents can significantly impact a child's educational outcomes. Additionally, contextual influences like neighborhood or community conditions—such as residing in an economically disadvantaged area—may limit access to opportunities for both education and employment. Mental health and personal issues, such as depression, anxiety, or other psychosocial challenges, further complicate one's capacity to engage with education or work. Moreover, cultural factors—such as regional or community-specific attitudes toward education and employment—can introduce confounding effects in the analysis of the relationship between parental circumstances and NEET status. To account for these unobserved variables and better isolate the influence of parental background on NEET outcomes, incorporating statistical techniques including fixed-effects models, instrumental variable approaches, and propensity score matching as future research could strengthen causal inferences. Furthermore, the subset of NEET individuals who are unemployed, referred to as active NEETs, could be incorporated into the estimation process. To achieve this, future research could involve conducting separate regression analyses for active and non-active NEETs across different age groups.

AUTHOR STATEMENT

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

REFERENCES

- Alfieri, S., Sironi, E., Marta, E., Rosina, A., & Marzana, D. (2015). Young Italian NEETs (Not in Employment, Education, or Training) and the influence of their family background. *Europe's Journal of Psychology, 11*(2), 311–322. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i2.901>
- Bacher, J., Tamesberger, D., Leitgöb, H., & Lankmayer, T. (2014). *Not in Education, employment or training: Causes, characteristics of NEET-affected youth and exit strategies in Austria*. (Working paper ISW – IBE – JKU). Austria.
- Becker, G., & Tomes, N. (1986). Human capital and the rise and fall of families. *Journal of Labor Economics, 4*(3), 1–39. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/2534952>
- Berloffa G., Filandri M., Matteazzi E., & Nazio, T. (2015) *Work-poor and work-rich families: influence on youth labor market outcomes*. (STYLE Working Papers), Brighton. Retrieved from <https://hdl.handle.net/2318/1578906>
- Bingöl, U. (2020). The macroeconomic determinants of NEET: A panel data analysis for fragile five countries and Russia. *Journal of Management and Economics Research, 18*(4), 173-189. <https://doi.org/10.11611/yead.822305>
- Bjorklund, A., & Jäntti, M. (2009). Intergenerational income mobility and the role of family background. Salverda W. Nolan B. & Smeeding T. (Ed.), In *Oxford handbook of economic inequality* (pp.1-67). Oxford University Press.
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior, 60*(2), 289–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1868>
- Caroleo, F. E., Rocca, A., Mazzocchi, P., & Quintano, C. (2020). Being NEET in Europe before and after the economic crisis: An analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research, 149*(3), 991-1024. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02270-6>
- Corak, M. (2006). Do poor children become poor adults? Lessons from a cross-country comparison of generational earnings mobility. Creedy J. & Kalb G. (Ed.), In *Dynamics of inequality and poverty, research on economic inequality* (pp143-188). Emerald Group Publishing Limited.
- Çelik K. (2008). ‘My state is my father’: youth unemployment experiences under the weak state welfare provisions of Turkey. *Journal of Youth Studies, 11*(4), 429-444. <https://doi.org/10.1080/13676260802106191>
- Çelik, K., & Lüküslü, D. (2012). Spotlighting a silent category of young females: The life experiences of “house girls” in Turkey. *Youth & Society, 44*(1), 28–48. <https://doi.org/10.1177/0044118X10391636>
- Dama, N. (2017). *Türkiye'nin eğitim, öğrenim ve çalışma sürecinde olmayan gençleri* (SETA Vakfı No: 198, 1-27). https://www.setav.org/assets/uploads/2017/05/Analiz_198.pdf
- Erdoğan, E., Yentürk, N., Akyüz, A. A., Kurtaran, Y., Yurttagüler, L., Dursun, K., & Oy, B. (2017). *Being a NEET in Turkey: Determinants and consequences*. (Power2Youth Working Paper No:30). Retrieved from https://www.iai.it/sites/default/files/p2y_30.pdf

- Ermisch, J., Francesconi, M., & Pevalin, D. J. (2004). Parental partnership and joblessness in childhood and their influence on young people's outcomes. *Journal of the Royal Statistical Society Series a-Statistics in Society*, 167, 69-101. <https://doi.org/10.1111/j.1467-985X.2004.00292.x>
- Eurofound. (2012). *NEETs– Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/neets-young-people-not-employment-education-or-training-characteristics-costs-and>
- Harkonen, J. (2011). Children and dual worklessness in Europe: A comparison of nine countries. *European Journal of Population-Revue Europeenne De Demographie*, 27, 217-241. <https://doi.org/10.1007/s10680-011-9232-3>
- Haveman, R. H., & Wolfe, B. (1994). *Succeeding generations: On the effects of investments in children*. New York: Russell Sage Foundation.
- ILO. (2021). *An update on the youth labor market impact of the COVID-19 crisis*. Retrieved from https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf
- Işık, V. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 130-145.
- Karaoglan D., & Okten, C. (2022). The effect of parental job loss on youth transition to employment in Turkey. *Labour*, 36, 251–275. <https://doi.org/10.1111/labr.12216>
- Kılıç, Y. (2014). Young people in Turkey who are not in education, employment or training (NEET). *Eğitim ve Bilim*, 39(175), 121-135. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.3094>
- Mascherini, M. (2018). Origins and future of the concept of NEETs in the European policy agenda, J. O’Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser & P. Villa (Eds.), In *Youth labor in transition: Inequalities, mobility, and policies in Europe* (pp. 503-529). <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0017>
- McLanahan, S. (2004). Diverging destinies: How children are faring under the second demographic transition. *Demography*, 41, 607-627. <http://dx.doi.org/10.1353/dem.2004.0033>
- Levinsohn, J., Rankin, N., Roberts, G., & Schoer, V. (2014). *Wage subsidies and youth employment in South Africa: Evidence from a randomized control trial*. (Stellenbosch Economic Working Papers No. 02/14). Retrieved from <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IUaOauWxxOAJ>.
- Lüküslü D., & Çelik, K. (2022). Gendering the NEET category: young NEET women in Turkey. *Turkish Studies*, 23(2), 200–222. <https://doi.org/10.1080/14683849.2021.1882861>
- OECD. (2015). *Youth unemployment rate (indicator)*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c3634df7-en>
- OECD. (2020). *Education at a Glance 2020: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>

- OECD. (2022). *Youth not in employment, education or training (NEET)*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.html>
- O'Neill D., & Sweetman, O. (1998). Intergenerational mobility in Britain: Evidence from unemployment patterns. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(4), 431–447. <https://doi.org/10.1111/1468-0084.00108>
- Özdemir O., Özcan K. M., & Üçdoğruk Birecikli, Ş. (2023). Youth not in Employment, Education, or Training (NEET) in Turkey: A Regional analysis. *Ege Academic Review*, 23(3), 409-426. <https://doi.org/10.21121/eab.1178984>
- Özer M., & Suna, E. (2023). *Youth not in employment, education or training (NEET): Current policies and improvements in Türkiye*. (TRT World Research Centre Discussion Paper). Retrieved from https://researchcentre.trtworld.com/wp-content/uploads/2023/03/Young-People_V4.pdf
- Raitano, M., & Vona, F. (2014). Measuring the link between intergenerational occupational mobility and earnings: evidence from eight countries. *Journal of Economic Inequality*, 13, 83-102. <https://doi.org/10.1007/s10888-014-9286-7>
- Schoon, I., Barnes, M., Parsons, S., Brown, V., Ross, A., & Vignoles, A. (2012). *Intergenerational transmission of worklessness: Evidence from the millennium cohort and the longitudinal study of young people in England* (Department for Education. DFE-RR-234). Retrieved from <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/DFE-RR234.pdf>
- Solon, G. (2004). A Model of intergenerational mobility variation over time and place. In M. Corak (Ed.), *Generational income mobility in Europe and North America* (pp.38–47). Cambridge University Press.
- Susanli, Z. B. (2016). Understanding the NEET in Turkey. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, 4(2), 42-57. <https://doi.org/10.15604/ejef.2016.04.02.004>
- Sahin L., Ersöz H. Y., Demir I., Kocakaya M. E., Akgül O., & Bükey, A. M. (2023). The relationship between cause and effect dimensions of young people's being “not in education, employment, or training (NEET)” in Turkey. *Sustainability*, 15(15274), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su152115274>
- Tamesberger, D., & Bacher, J. (2020). Covid-19 crisis: How to avoid a ‘lost generation’. *Intereconomics*, 55(4), 232-238. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0908-y>
- Yılmaz, M. E. (2020). *Transition from education to labor market in Turkey* (Unpublished master's thesis). University Comparative Social Policy and Welfare.
- Yiğit B., Çakmak B. Y., & Çakmak, E. E. (2023). NEET in Turkey: a typology including jobless youths, parental education and employment status as determinants. *Education + Training*, 65(5), 731-748. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2023-0005>
- Yüksel Arabacı, R. (2020). Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin sosyo-demografik yapısı ve işgücü piyasası ile bağlantısı. *Amme İdaresi Dergisi*, 53(3), 103-130.

Zucotti, C.V., & Reilly, J. (2019). Ethnicity, gender, and household effects on becoming NEET: An intersectional analysis. *Work, Employment and Society*, 33(3), 351-373. <https://doi.org/10.1177/0950017017738945>

Zwysen W. (2015). The effects of father's worklessness on young adults in the UK. *IZA Journal of European Labor Studies*. 4(2). <https://doi.org/10.1186/2193-9012-4-2>

Appendix

Appendix 1: NEET ratios by gender and age groups for the selected years

Age	Year	2010	2019	2020	2023
15-19	Male	13,59	13,81	15,25	13,50
	Female	33,31	25,14	25,34	23,69
	Pooled	23,09	19,34	20,19	18,48
20-24	Male	12,27	11,63	16,22	12,56
	Female	51,52	38,14	41,22	35,06
	Pooled	33,72	25,22	28,85	23,79
25-29	Male	5,88	6,96	10,34	8,03
	Female	59,07	46,46	50,18	42,94
	Pooled	32,59	27,11	30,65	25,70

THE RELATIONSHIPS BETWEEN THE GLOBAL SUPPLY CHAIN AND THE STOCK MARKETS OF DEVELOPED AND EMERGING COUNTRIES: SECTORAL VIEW

Serap KAMIŞLI¹

Abstract

The study aims to determine the long-run relationships between the increases in the global supply chain pressure index (GSCPI) and the decreases in different sector indices of developed and emerging markets. For this purpose, the relationships between GSCPI and 8 different sectors of 18 developed and emerging markets were first analyzed by Bayer & Hanck (2013) Combined Cointegration Test and then by Özer et al. (2024) Implicit Asymmetric Combined Cointegration Test. The results of the study indicated long-run relationships between the increases in GSCPI and the decreases in different sector indices of many countries. The most important finding of the study is that the decreases in the sector indices of emerging countries are more related with the increases in GSCPI in the long run compared to developed countries. Another important finding of the study is that the decreases in the communication, industry and technology sector indices are related with the increases in global supply chain pressure in the long run, then the other sector indices. The study provides investors important information about the differentiated relationships between global supply chain pressure and the stock indices at both country and sectoral basis, that they can use in portfolio management decisions.

Keywords: The Global Supply Chain Pressure Index, Negative shocks, Implicit Asymmetric Combined Cointegration

JEL Codes: F30, C50, G11

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, serap.kamisli@bilecik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4714-6678>



INTRODUCTION

The global supply chain is one of the most complex and dynamic issues in modern economies. With the development of production processes and international trade due to globalization, the countries that the companies supply the raw materials, intermediate goods and products differ. This situation, on the one hand provides companies cost advantage in production processes, and on the other hand provides flexibility in supply. However, rapidly globalizing trade networks and technological developments also cause supply chains to become more integrated and interdependent, and cause production or supply disruptions in one country to create fluctuations on a global scale. In this context, monitoring the developments in the global supply chain and supply management has critical importance for companies. It becomes mandatory for governments also to follow the global supply chain for international trade to take place through international agreements and for decision makers to take the necessary actions. The global supply chain plays a major role in economic stability, especially in terms of cost reduction and resource optimization. The global supply chain gives companies the opportunity of reducing production costs and enables products to reach a wider market. In other words, with the decrease in costs and the acceleration of trade, the prices of the products offered to consumers decrease and this supports economic growth by increasing sales. At the same time, the supply chain greatly affects capital flows and, so the financial system. The development of international trade is an important factor that directly affects the decisions of investors and financial institutions. Maintaining the general balance of supply and demand and the development of international trade plays a key role in a stable financial system. Disruptions in the global supply chain have the power to seriously affect the cash flows, production processes and financial performance of the companies (Hupka, 2022).

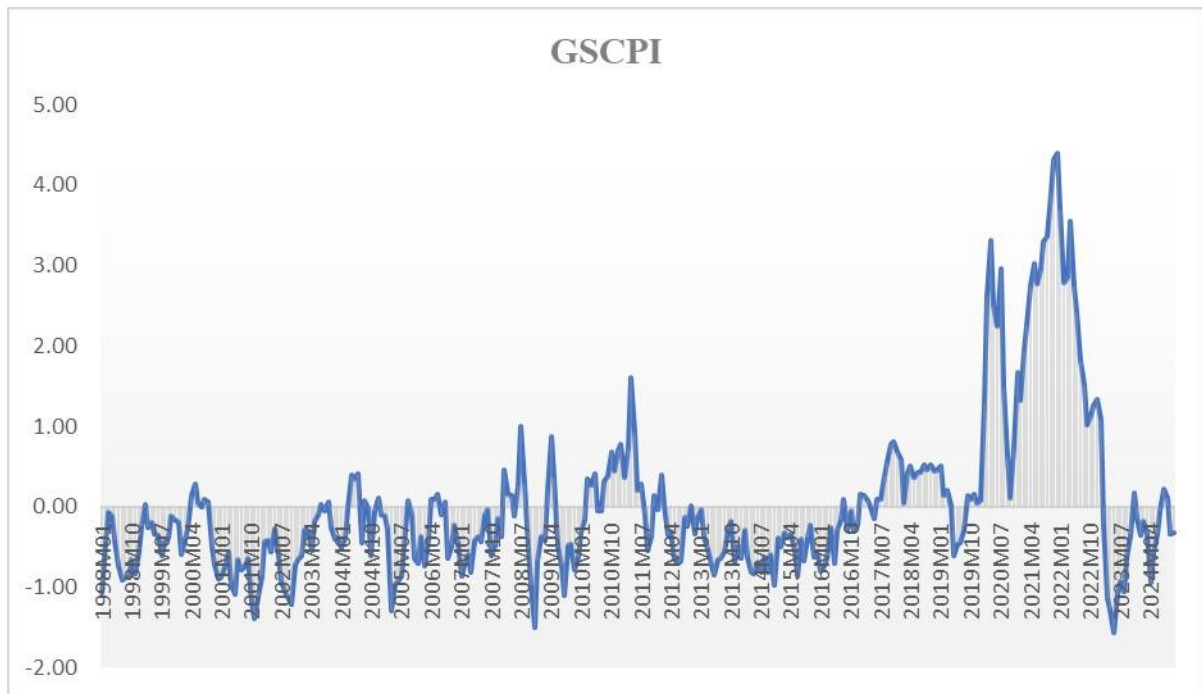
Problems experienced in the global supply chain negatively affect the activities of companies and the performance of the companies operating in different sectors. Disruptions in the supply chain are often caused by a variety of factors, such as transportation delays, production shortages or increased raw material costs. In addition, external shocks such as natural disasters, political uncertainties, wars, pandemics and cyber security problems may cause production to stop and, accordingly, disruption of the global supply chain (Kanike, 2023, p. 1). This situation basically leads increases in production costs by making difficult companies to access raw materials or intermediate goods. In addition, the problems in transportation and logistics processes prevent products from reaching the consumer on time. In other words, as a result of the disruption of the global supply chain, companies may not be able to respond to customer demands in the desired time and may cause customer loss. Disruptions in the global supply chain create more pronounced consequences, especially in sectors that have a complex structure and are sensitive in terms of the timing of production and delivery, such as automotive, electronics, food and pharmaceuticals (Tarigan et al., 2021;

Xu et al., 2020, p. 155-157). Problems in the global supply chain also have significant effects on financial markets and especially stock prices/returns. The disruptions in the supply processes cause negative effects on the profitability of the companies, due to the decrease in their production capacity and sales. This situation is also ultimately reflected in stock prices as a result of the deteriorating financial performance of the companies (Baghersad & Zobel, 2021). Supply chain problems have the potential to create rapid and large fluctuations in stock prices, especially in sectors whose production processes are highly dependent on supply chains. For example, in the automotive industry, supply chain disruption may increase production costs by causing production line delays, and this situation may lead to decreases in the company's stock prices (Arto, et al., 2015, p. 306). Similarly, companies operating in the technology sector are also negatively affected by the problems in the supply of critical components such as microchips. Therefore, it is very important for the investors to determine the different effects of the problems in the global supply chain on a sectoral basis.

Indices have been developed, such as the Baltic Dry Index and the Harpex Freight Index, in order to monitor and analyze the negative effects caused by disruptions in the global supply chain. These indices provide information to companies, decision makers and investors about the intensity and scope of problems experienced in supply chains by bringing together various data. The Global Supply Chain Pressure Index (GSCPI), developed by the Federal Reserve Bank of New York, is a composite indicator designed to measure the degree of stress and disruptions in the global supply chain (Benigno et al., 2022, p. 3). GSCPI was created using principal component analysis, which allows bringing together various supply chain-related data, notably transportation costs, delivery times, inventory levels and regional supply chain stress measurements.

GSCPI is one of the most popular indices used to track pressures in the global supply chain. GSCPI fills a critical measurement gap in understanding the effect of exogenous shocks such as the COVID-19 pandemic, geopolitical tensions and trade wars on the global supply chain. The index numerically expresses the pressure on the global supply chain by evaluating factors such as changes in lead times, transportation costs and disruptions in production processes. Figure 1 shows the GSCPI chart for the period of January 1998-November 2024.

Figure 1: Global supply chain pressure index



Source: The Federal Reserve Bank of New York (n.d.)

As can be seen in Figure 1, there have been significant changes in GSCPI over the years due to factors such as global crises, natural disasters, geopolitical developments and pandemics. Events such as the 1998 Asian Financial Crisis, the 2001 Dot-Com Bubble and the September 11 Attacks, the 2002 Western American Port Strike, the 2003 SARS Outbreak, the 2008 Global Financial Crisis, the 2011 Japan Earthquake and the 2011 Thailand Flood, the 2015-2016 China Stock Exchange Crisis and the US-China Trade War caused changes in the index. Also, as a result of the 2020 COVID-19 pandemic and the 2022 Russia-Ukraine war, the pressure on the global supply chain have increased and a major change have occurred in GSCPI (Sim et al., 2024, p. 1-2).

The effects of problems occurring in the global supply chain on developed and developing markets may differ (Ağca et al., 2023). In developed economies, the effects of problems in supply chains are often noticed more quickly than in developing economies. In addition, since developed economies generally have flexible and diversified supply networks, their recovery takes less time. On the contrary, the effects of supply chain problems in developing economies are deeper and protracted. In developing economies, production processes are often more dependent on certain raw materials and external resources. Therefore, an interruption in the supply chain can affect the entire production. Depending on the complex structure of the

global supply chain, this situation can have serious consequences both in the developing country where the problem occurs and in the global markets. Increasing pressure on the global supply chain has a greater impact than decreasing pressure. Problems in supply chains often occur unexpectedly and suddenly, creating deep and protracted effects on companies. As the intensity of pressure increases, the operational flexibility of companies decreases and this becomes a risk factor for investors. Fixing the problems in the supply chain requires a longer-term process, and reducing the intensity of pressure does not always create positive effects at the same speed. Investors generally focus on the duration of supply problems, the loss to the company and the recovery process. Therefore, when there is an increase in pressure on the supply chain, the decrease in stock prices is sharper, while if the pressure decreases, the recovery in prices may be more limited or slower.

For investors, it is very important to determine the long-term relationships of the pressure in the global supply chain with different countries and sectors. Because investors have the opportunity to shape their portfolio allocation decisions by investing in different countries and sectors in order to avoid the negative effects of the increase in pressure. In this context, the main motivation of the study is to determine the long-term implicit relationships between the increase in pressure in the global supply chain and the decreases in different sector indices. There have been studies in the literature that investigate the short-term effects of problems in supply chains with the event study approach (Baghersad & Zobel, 2021; Hendricks & Singhal, 2005; Liu et al., 2018; Liu et al., 2023), and in the most studies based on GSCPI the relationships between disruptions in the global supply chain and macroeconomic variables and commodities were analyzed (Ascari et al., 2024; Gozgor et al., 2023; Hernández et al., 2024; Li et al., 2023; Mrabet et al., 2025; Qin et al., 2023; Qin et al., 2024; Ren et al., 2024; Romero-Ramírez, 2024; Trif et al., 2024; Ye et al., 2023). But studies addressing the relationships between global supply chain disruptions and stock prices/returns based on GSCPI are quite limited (Hu et al., 2024; Sim et al., 2024; Wang et al., 2025). For investors investing in different sector indices for portfolio diversification, it is not sufficient to identify the relationships between GSCPI and the stock market. The long-term relationships between GSCPI and different sectors should be determined in order to develop effective portfolio management strategies. In addition, sectors in developed and emerging markets are not equally affected by pressures in the supply chain, and increasing or decreasing pressure on the global supply chain also causes effects at different levels. Therefore, determining the long-term relationships between GSCPI and different sector indices, depending on development level of countries, has crucial importance for portfolio and risk management strategies. In this context, the study aims to determine the long-term relationships between the increase in pressure in the global supply chain and the decreases in different sector indices, based on developed and developing markets. For this purpose, long-term relationships between GSCPI and 8 different sectors of 18 developed and emerging markets were

analyzed firstly with Bayer and Hanck (2013) Combined Cointegration test and then with the Implicit Asymmetric Combined Cointegration test developed by Özer et al. (2024). In addition to the main purpose determined, the following research questions are also sought to answer for a better understanding of the relationships;

- The decreases in which of the sector indices have relationships with the increases in the Global Supply Chain Pressure Index in the long term?
- Do the relationships between the increase in the Global Supply Chain Pressure Index and the decreases in sector indices differ according to development level of the market?

It is planned to provide detailed information to both investors in terms of risk and portfolio management strategies and decision makers in terms of evaluating the country and sectoral effects of global supply chain problems.

LITERATURE REVIEW

In studies addressing the effects of the problems occurring in the global supply chain on financial markets, there are generally two main approaches; consideration of different indices representing problems in the supply chain and the event studies for determining short-term effects. The event study approach has been applied in many studies examining the relationship between supply chain disruptions and the financial performance or stock returns of the companies (Baghersad & Zobel, 2021; Hendricks & Singhal, 2005; Liu et al., 2018; Liu et al., 2023). In their study, Baghersad and Zobel (2021) investigated the short-term effects of supply chain disruptions on the operations and stock market performances of companies for the period of 2005-2014 period. The study revealed that supply chain disruptions caused a significant decrease in companies' sales, operating income, sales profitability and asset profitability. It was also shown that supply chain disruptions are negatively related to abnormal returns on the day the disruptions are announced. Liu et al. (2018) examined the reaction of stock prices to supply chain disruptions in Japan and the USA between 2000 and 2013 with an event study. The study indicated negative relationships between disruption announcements and negative abnormal stock returns. The results also indicated that this relationship differs in time for companies operating in Japan and the USA. Hendricks and Singhal (2005) analyzed the long-term effects of supply chain disruptions on stock prices for the period of 1989 and 2000. As a result of the study based on 827 disruptions announcements, a significant decrease in the abnormal returns of companies experiencing supply problems was detected. In addition, it was determined that companies cannot quickly recover from the negative effects of supply chain disruptions, and it was revealed that the risk in stocks increases significantly around the disruption announcement date. Liu et al. (2023) investigated the impact

of supply chain quality efficiency announcements on the stock market value of companies in China between January 1, 2010 and December 31, 2021, with an event study approach. The study was based on 118 announcements and it was shown that supply chain quality effectiveness announcements had a negative impact on shareholder value.

Some of the recent studies investigating supply chain disruptions with an event study approach have focused on the effects of supply chain problems arising from the COVID-19 pandemic on stock prices/returns. Nguemgaing and Sant'Anna (2021) analyzed the relationship between supply chain disruptions caused by COVID-19 and stock returns with an event study approach. In the study, the change in the returns of meat processing enterprises was investigated based on the closure, restriction and quarantine dates during the pandemic process, and, unlike other studies, it was concluded that supply chain disruptions did not have a significant effect on the average abnormal returns of the enterprises. Wang et al. (2022) examined the effect of the global trade chain disrupted by the COVID-19 pandemic on the financial performance of the companies operating in China. In the study, which included 505 companies, it was determined that the pandemic had a sudden impact on the financial performance of companies using the event study method. It was also revealed that the trade chain disruptions experienced during the pandemic had different effects depending on the sectors. Wang et al. (2024) investigated the financial problems at the business level caused by supply chain disruptions during the COVID-19 pandemic period. In the study based on 222 companies operating in China, the results showed that there were significant decreases in shareholder value in a short time due to supply chain disruptions during the pandemic process. As a result of the inter-sectoral comparison, it was seen that service businesses were more negatively affected by supply chain disruptions than the manufacturing companies. Khan et al. (2024) analyzed herd behavior resulting from the response to supply chain disruptions in extreme market conditions. In the study, which was based on 60 companies in different sectors in India, a significant effect of supply chain disruptions in certain sectors was determined through the application of the event study, for the period of 2019-2022 in the context of the COVID-19 pandemic. Additionally, the study concluded that there was herd behavior in the automotive and pharmaceutical sectors for the said period.

Case studies allow examining the effects of disruptions in the supply chain that occur due to specific crises or shocks. However, studies based on the event study approach focus on a limited time period and generally provide short-term results. On the other hand, econometric analyzes based on indices provide a more suitable option for evaluating the long-term effects of pressures on the supply chain. In the literature, the effects of indices addressing changes in sea and air transportation prices/costs on financial markets are frequently investigated. "Baltic Dry Cargo Index" (BDI) has been used in many studies investigating the

relationship between supply chain disruptions and stock markets (Abakah et al., 2024; Kuo et al., 2020; Lin et al., 2019; Manoharan & Visalakshmi, 2019). Abakah et al. (2024) analyzed the relationships between BDI and financial markets for the period of 1995-2023 with time-varying wavelet correlation and Vector Autoregression model (TVP-VAR). In the study, important global financial shocks such as the Asian and Russian financial crises, the September 11 attack, the Iraq war, the 2008 Global Crisis, the COVID-19 pandemic and the Russia-Ukraine war were taken into account and data from shipping, stocks, bonds, commodity and foreign exchange markets were used. The empirical findings indicated a dynamic asymmetric dependence between BDI and financial markets that changes according to time and frequency and a dynamic transition between positive and negative relationships especially in the long term. Lin et al. (2019) examined the spillover effect of BDI on commodity futures, foreign exchange and stock markets for the period of October 1, 2007 and October 1, 2018. With the VAR-BEKK-GARCH-X model applied in the study, it was seen that the spillover effect changed over time. It was also revealed that BDI can be used as a short-term rather than long-term indicator for stock markets, especially during financial crises. Kuo et al. (2020) investigated the dynamic relationships between BDI and the stock markets of Brazil, Russia, India, China and the Republic of South Africa (BRICS) for the period of January 1996 and March 2019. With the wavelet analysis applied in the study, strong positive relationships were detected between the markets covered by BDI in different periods. Manoharan and Visalakshmi (2019) examined the relationships between BDI and Indian and Chinese stock indices. The study covered the period between January 1, 2011 and December 31, 2015 and impulse response function was applied. The results indicated that a shock in the BDI created a slight reaction in both the Indian and Chinese markets within ten days, and there was no relationship between the BDI and both the Indian and Chinese markets.

Studies Addressing the Global Supply Chain Pressure Index

The increasing complexity and interconnectedness of supply chains due to the effects of increasing geopolitical tensions, economic shocks and technological disruptions have increased the effects of supply chain disruptions on financial markets. For this reason, in recent years, the number of the studies analyzing the effects of disruptions in the global supply chain on macroeconomic variables such as inflation, interest, monetary policy has increased (Ascari et al., 2024; Hernández et al., 2024; Mrabet et al., 2025; Romero-Ramírez, 2024; Trif et al., 2024; Ye et al., 2023). In these studies, GSCPI index that reflects the disruptions in the global supply chain has been used, in general. Trif et al. (2024) investigated the relationship between GSCPI and inflationary movements occurring at the global level and revealed the connections between supply chain dynamics and inflationary pressures. Hernández et al. (2024) examined the effect of stress in global supply chains on inflation and monetary policy in Mexico and concluded that stress in GSCPI had a

non-linear effect on inflation. Ascari et al. (2024) studied on the effects of GSCPI on Euro area inflation and monetary policy for the period of April 2005-August 2023. With the structural VAR Model applied in the study, it was determined that GSCPI-induced shocks were a dominant driving force for Euro zone inflation in 2022 and that these shocks also have a very permanent effect on inflation. In their study Mrabet et al. (2025) investigated the time-varying effects of supply chain disruptions on macroeconomic stability in the United States (USA) and the European Union between January 2000 and December 2021. In the study, the relationships between GSCPI and inflation, real gross domestic product, interest rates and oil prices were analyzed with time-varying causality tests. As a result of the study, it was determined that there is a dynamic relationship between GSCPI and consumer prices, especially in periods of major shocks such as the 2008 global financial crisis and the COVID-19 pandemic. Romero-Ramírez (2024) analyzed the relationship between GSCPI and consumer sentiment, inflation expectation and monetary policy uncertainty in the USA between January 1998 and January 2024, using the VAR Model and Toda and Yamamoto causality tests. In the study, it was determined that surprise increases in the GSCPI pressure index reduced consumer sensitivity, and it was also revealed that GSCPI explained the changes in inflation expectations, consumer sensitivity and monetary policy uncertainty. Ye et al. (2023) investigated the effect of GSCPI and crude oil prices on inflation rates in developed and emerging markets between October 1997 and February 2022. As a result of the panel linear and non-linear (ARDL) tests applied in the study, it was demonstrated that GSCPI had asymmetric effects on the inflation in the long term. In addition, the study results show that the asymmetric effect in developed markets varies depending on the increases and decreases in GSCPI.

Several studies in the literature have examined the relationships between the GSCPI index representing global supply chain disruptions and different commodities, notably gold (Gozgor et al., 2023; Li et al., 2023; Qin et al., 2023; Qin et al., 2024; Ren et al., 2024). Gozgor et al. (2023) investigated the effects of global supply chain pressure on commodity markets in extreme market conditions for the period of January 2000 to July 2022 that contains the COVID-19 pandemic and the Russia-Ukraine war. With the quantile-based connectedness approach applied in the study, it was determined that supply chain pressure negatively affected commodity markets. Li et al. (2023) investigated the relationship between GSCPI and gold prices using wavelet analysis in their study. In the study covering January 1998-May 2022, positive effects from GSCPI on gold prices in the long, medium and short term were specified and it was stated that gold has the ability to resist global supply chain disruptions. Qin et al. (2023) examined the time-varying relationship between GSCPI and gold price in the period December 2000-November 2022. The study pointed out that increasing GSCPI could increase the safe haven demand for gold, on the other hand, it was emphasized that low GSCPI could reduce this demand. Qin et al. (2024) analyzed the bidirectional relationship between GSCPI and Bitcoin between July 2010 and October 2022 with time-varying models



and concluded that GSCPI affected Bitcoin prices both positively and negatively. Ren et al. (2024) investigated the time-changing relationships between supply chain pressures and steel, coal, oil and non-ferrous metals in China. As a result of the time-varying causality tests applied in the study covering the period between December 1999 and December 2022, bidirectional causality was determined between the GSCPI and China's resource industries, and the effect of the resource industries on the GSCPI was stated to be temporary.

Studies addressing the relationships between global supply chain disruptions and stock prices/returns based on GSCPI are quite limited (Hu et al., 2024; Sim et al. 2024; Wang et al., 2025). Sim et al. (2024) analyzed the relationship between GSCPI and stock prices of global logistics companies operating in different fields using a VAR model. The study showed that GSCPI has no impact on global logistics companies, except for shipping companies that tend to be negatively affected by supply chain disruptions. On the other hand, unlike the logistics sectors, maritime stocks were found to be positively affected by the GSCPI indicating that the sector offers opportunities to the investors in times of global instability. Hu et al. (2024) investigated the determinants of global renewable stock index returns for the period of November 2003 and August 2022. In the study, GSCPI was considered as an explanatory variable along with climate policy uncertainty, global economic activity and crude oil prices, and the long-term panel Autoregressive Distributed Lag (ARDL) model was applied. The results pointed out that GSCPI increased the returns of global renewable stocks. Wang et al. (2025) analyzed the dynamic impact of supply chain pressure, energy uncertainty and digitalization on renewable energy stocks in China during the 2002-2021 period. In the study using the ARDL model, it was determined that Chinese supply chain pressure increased renewable energy stocks in the short and long term. In addition, the study concluded that there are bidirectional causal relationships between Chinese supply chain pressure and renewable energy stocks. Hupka (2022) discussed the effects of GSCPI on the leverage ratios of companies operating in North America for the period of January 1998 and February 2022. As a result of the study, it was seen that moderate increases in GSCPI reduced the total debt ratios of companies, while sudden increases increased the short-term debt/asset ratios.

As can be seen from the studies reviewed, the effects of GSCPI on macroeconomic and financial variables in different markets have been frequently discussed. However, the number of comprehensive studies analyzing the relationships between GSCPI and stock indices is quite limited, and most of these studies have examined the short-term effects of GSCPI with an event study approach. On the other hand, it is unrealistic to assume that disruptions in the supply chain are related to all sectors at a similar level, and the development levels of the markets also have the potential to change the effects of disruptions. In addition, increases or decreases the pressure on the global supply chain cause effects at different levels. In this context,

the study aims to investigate the long-term asymmetric relationships between supply chain disruptions and different sectors based on the development level of the markets and to identify implicit relationships. Thus, it is thought that a gap will be eliminated in the literature and information will be provided to investors that they can use in portfolio and risk management decisions.

DATA AND METHODOLOGY

In the study, the Global Supply Chain Pressure Index (GSCPI) and monthly logarithmic price index of 8 sector indices (Energy-ENRJ, Finance-FNS, Real Estate-GYMK, Raw Materials-HMD, Communication-ILTM, Health-SGLK, Industry-SNY, Technology-TEK) of 18 developed and emerging markets (Germany-DEU, United States-USA, Australia-AUS, Brazil-BRA, China-CHN, France-FRA, South Africa-ZAF, India-IND, Hong Kong-HKG, England-GBR, Italy-ITA, Japan-JPN, Canada-CAN) were used. The study covers the period between November 2000 and November 2024 and data was obtained from the Thomson Reuters Refinitiv database.

In the first stage of the analysis, the long-term relationship between GSCPI and each sector on each selected countries were investigated with Bayer and Hanck (2013) Combined Cointegration test. Bayer and Hanck (2013) Combined Cointegration test include Engle and Granger (1987), Johansen (1988), Boswijk (1994) and Banerjee et al. (1998) cointegration tests and gives a single test statistic by combining the results of these four different cointegration tests. In the test, the sample value of the test statistics and the relevant probability values of each test statistic are calculated using the following expression;

$$EG - JOH - BO - BDM = -2[\ln(p_{EG}) + \ln(p_{JOH}) + (p_{BO}) + (p_{BDM})] \quad (1)$$

Here, $EG - JOH - BO - BDM$ expresses the combination of Engle and Granger (1987), Johansen (1988), Boswijk (1994) and Banerjee, et al. (1998) cointegration tests. p_{EG} , p_{JOH} , p_{BO} and p_{BDM} show the probability value of each cointegration test, respectively.

In the second stage of the analysis, the long-term relationships between the GSCPI and the series, that there was no cointegration between them according to Bayer and Hanck (2013) test results, were analyzed by Özer et al. (2024) Implicit Asymmetric Combined Cointegration test. In the Implicit Asymmetric Combined Cointegration test, each series is first divided into positive and negative shocks;

$$X_t = Z_{t-1} + e_t = Z_0 + \sum_{i=1}^t e_i \quad (2)$$

$$Y_t = W_{t-1} + \varepsilon_t = W_0 + \sum_{i=1}^t \varepsilon_i \quad (3)$$

Here, X_t and Y_t are the variables that the existence of cointegration relationship is tested, $t=1,2,3,\dots,T$, e_i and ε_i are white noise error terms. If the positive and negative shocks are defined as $e_i^+ = \max(e_i, 0)$, $e_i^- = \min(e_i, 0)$, $\varepsilon_i^+ = \max(\varepsilon_i, 0)$, $\varepsilon_i^- = \min(\varepsilon_i, 0)$, and since $e_i = e_i^+ + e_i^-$ and $\varepsilon_i = \varepsilon_i^+ + \varepsilon_i^-$, Equations (2) and (3) can be rewritten as;

$$X_t = Z_0 + \sum_{i=1}^t e_i^+ + \sum_{i=1}^t e_i^- \quad (4)$$

$$Y_t = W_0 + \sum_{i=1}^t \varepsilon_i^+ + \sum_{i=1}^t \varepsilon_i^- \quad (5)$$

In the Implicit Asymmetric Combined Cointegration test, after positive (increase) and negative (decrease) shocks are obtained, the long-term relationship between the shocks is tested with the Bayer and Hanck (2013) in order to determine implicit and asymmetric relationships. For example, the existence of the cointegration relationship between positive GSCPI and negative shock of the US financial sector index can be tested with Özer et al. (2024) Implicit Asymmetric Combined Cointegration test and can be expressed as follows;

$$P_GSCPI = f(USA_FNS) \quad (6)$$

The analysis steps applied in the study can be summarized as follows;

1. Application of Bayer and Hanck (2013) Combined Cointegration test to determine the long-term relationships between GSCPI and sectors of each selected country covered within the scope of the study.
2. Application of Özer et al. (2024) Implicit Asymmetric Combined Cointegration test in order to determine the long-term relationships between the increases in GSCPI and decreases in the indices for which cointegration with the GSCPI was not detected in the 1st step.

EMPIRICAL FINDINGS

In the study, firstly, descriptive statistics of the sector indices of each country and GSCPI were calculated and the results are given in Appendix-1. Sectoral stock price indices reflect the financial performance and market values of companies operating in certain sectors. According to descriptive



statistics, prices vary significantly by country and sector. These differences can be explained by the economic structures of the countries and sector-based dynamics shaped by the effect of global supply chain pressures. Sectoral development levels, sectors' dependence on the supply chain and investor perceptions significantly affect these differences. Especially in sectors such as energy, finance and real estate, price differences are shaped according to the level of integration into the global economy and the supply chain pressures encountered. As for communication and technology sectors, price differences can be explained by the innovative structures of these sectors and their dependence on technological developments. Raw material and industrial sectors constitute the most basic elements of production. The differentiation of stock price indices in these sectors can be evaluated by the effect of disruptions in the supply chain on production costs. Similarly, differences were detected in standard deviations of price indexes of sectors. Countries with high volatility are generally more sensitive to global and local economic shocks and their financial markets have more volatile structure. Factors such as dependency level of each sector to the global supply chain, local economic conditions and the growth potential of the sector stand out as the main factors that determine the standard deviation levels in price indices. Descriptive statistics also show that GSCPI and country-based sectoral price indices generally have negative skewness and low kurtosis values, and that series are not normally distributed according to Jarque-Bera Normality Test results. Unconditional correlations between GSCPI and the sector index of each country examined were calculated and the results are given in Table 1.

Table 1. Correlation coefficients

	ENRJ	FNS	GYMK	HMD	ILTM	SGLK	SNY	TEK
AUS	-0.24	0.25	0.22	0.41	0.05	0.63	0.39	0.81
BRA	0.29	0.48	0.18	0.43	0.03	0.60	0.44	0.73
CAN	-0.37	0.43	0.29	0.44	0.09	-0.07	0.32	0.78
CHN	-0.17	0.37	0.34	0.41	-0.67	0.61	0.41	-0.36
DEU	-0.05	-0.01	0.44	0.66	0.15	0.32	0.45	0.80
EGY	-0.05	0.47	0.28	0.26	0.19	-0.57	0.48	0.71
FRA	-0.25	0.16	0.13	0.59	-0.63	0.63	0.43	0.69
GBR	-0.05	-0.19	-0.08	0.45	-0.52	0.43	0.44	0.72
GRC	0.18	-0.38	0.19	0.13	0.42	0.62	0.12	0.83
HKG	0.11	0.44	0.43	0.15	-0.62	0.67	0.21	0.41
IND	0.56	0.51	0.29	0.42	0.63	0.57	0.51	0.79
ITA	-0.42	-0.31	-0.29	0.50	-0.40	0.65	0.14	0.71
JPN	-0.17	-0.21	-0.06	-0.08	0.64	0.66	0.41	0.78
MYS	-0.23	0.31	-0.25	-0.17	-0.34	0.67	0.21	0.65
POL	0.32	0.20	-0.01	0.40	0.50	-0.20	0.17	0.75
ROU	-0.04	0.45	0.56	0.18	0.49	0.31	0.45	0.61
USA	-0.37	0.32	0.32	0.40	0.55	0.66	0.45	0.80
ZAF	-0.32	0.36	-0.25	0.42	-0.13	-0.16	0.30	0.84

According to the correlation results, there is a positive relationship between GSCPI and finance, real estate, raw materials, health and technology sector indices in most countries examined. On the other hand, generally negative correlations were detected between GSCPI and the energy and communications sectors of many countries. In the following stage of the study, in order to determine the long-term relationships between GSCPI and the sector indices of each country, firstly ADF and PP unit root tests were applied to the series and the results are presented in Appendix-2. According to the results of unit root tests, 151 of the 180 sector indices are stationary at their first difference. For this reason, 29 indices that were stable at their levels were excluded from the analysis, and the long-term relationship between GSCPI and the sector indices of each country was tested with the Bayer and Hanck (2013) Combined Cointegration test and the results are given in Table 2.



Table 2. Bayer and Hanck (2013) combined cointegration test

	E-J-B-B		E-J-B-B		E-J-B-B
AUS_ENRJ=f(GSCPI)	6.85	ROU_GYMK=f(GSCPI)	11.6	HKG_SGLK=f(GSCPI)	6.90
BRA_ENRJ= f(GSCPI)	12.2	USA_GYMK=f(GSCPI)	5.65	IND_SGLK=f(GSCPI)	6.55
CAN_ENRJ=f(GSCPI)	3.51	ZAF_GYMK=f(GSCPI)	3.84	ITA_SGLK=f(GSCPI)	12.3
CHN_ENRJ=f(GSCPI)	3.75	AUS_HMD=f(GSCPI)	13.5	JPN_SGLK=f(GSCPI)	10.8
DEU_ENRJ=f(GSCPI)	4.27	BRA_HMD=f(GSCPI)	3.89	POL_SGLK=f(GSCPI)	1.90
EGY_ENRJ=f(GSCPI)	4.52	CAN_HMD=f(GSCPI)	14.6	ROU_SGLK=f(GSCPI)	3.61
GBR_ENRJ=f(GSCPI)	7.69	CHN_HMD=f(GSCPI)	5.42	USA_SGLK=f(GSCPI)	9.68
HKG_ENRJ=f(GSCPI)	2.98	DEU_HMD=f(GSCPI)	11.9	ZAF_SGLK=f(GSCPI)	2.42
IND_ENRJ=f(GSCPI)	8.93	EGY_HMD=f(GSCPI)	5.33	AUS_SNY=f(GSCPI)	9.97
ITA_ENRJ=f(GSCPI)	7.10	FRA_HMD=f(GSCPI)	8.71	BRA_SNY=f(GSCPI)	8.95
MYS_ENRJ=f(GSCPI)	1.93	GBR_HMD=f(GSCPI)	17.7c	CAN_SNY=f(GSCPI)	7.05
POL_ENRJ=f(GSCPI)	9.06	IND_HMD=f(GSCPI)	7.43	DEU_SNY=f(GSCPI)	12.0
ROU_ENRJ=f(GSCPI)	7.72	ITA_HMD=f(GSCPI)	5.86	EGY_SNY=f(GSCPI)	3.75
USA_ENRJ=f(GSCPI)	8.53	JPN_HMD=f(GSCPI)	13.5	FRA_SNY=f(GSCPI)	10.1
ZAF_ENRJ=f(GSCPI)	3.89	POL_HMD=f(GSCPI)	7.67	GBR_SNY=f(GSCPI)	7.16
BRA_FNS=f(GSCPI)	5.87	ROU_HMD=f(GSCPI)	5.63	HKG_SNY=f(GSCPI)	10.0
CAN_FNS=f(GSCPI)	12.3	USA_HMD=f(GSCPI)	10.3	IND_SNY=f(GSCPI)	6.21
CHN_FNS=f(GSCPI)	4.42	ZAF_HMD=f(GSCPI)	6.68	ITA_SNY=f(GSCPI)	11.7
DEU_FNS=f(GSCPI)	9.06	AUS_ILTM=f(GSCPI)	9.08	JPN_SNY=f(GSCPI)	12.5
EGY_FNS=f(GSCPI)	2.84	CAN_ILTM=f(GSCPI)	12.2	POL_SNY=f(GSCPI)	4.63
GRC_FNS=f(GSCPI)	6.05	DEU_ILTM=f(GSCPI)	3.89	ROU_SNY=f(GSCPI)	5.66
HKG_FNS=f(GSCPI)	12.4	FRA_ILTM=f(GSCPI)	6.23	USA_SNY=f(GSCPI)	12.8
IND_FNS=f(GSCPI)	6.45	GBR_ILTM=f(GSCPI)	8.05	ZAF_SNY=f(GSCPI)	3.82
ITA_FNS=f(GSCPI)	4.12	GRC_ILTM=f(GSCPI)	4.44	AUS_TEK=f(GSCPI)	9.63
JPN_FNS=f(GSCPI)	6.74	HKG_ILTM=f(GSCPI)	4.29	BRA_TEK=f(GSCPI)	7.13
MYS_FNS=f(GSCPI)	5.55	IND_ILTM=f(GSCPI)	6.40	CAN_TEK=f(GSCPI)	23.7b
POL_FNS=f(GSCPI)	7.83	ITA_ILTM=f(GSCPI)	5.03	CHN_TEK=f(GSCPI)	13.0
ROU_FNS=f(GSCPI)	4.64	JPN_ILTM=f(GSCPI)	4.36	DEU_TEK=f(GSCPI)	9.49
USA_FNS=f(GSCPI)	12.6	MYS_ILTM=f(GSCPI)	1.83	EGY_TEK=f(GSCPI)	10.9
ZAF_FNS=f(GSCPI)	2.45	POL_ILTM=f(GSCPI)	4.45	FRA_TEK=f(GSCPI)	10.8
AUS_GYMK=f(GSCPI)	5.20	ROU_ILTM=f(GSCPI)	9.00	GBR_TEK=f(GSCPI)	6.32
CAN_GYMK=f(GSCPI)	57.8a	USA_ILTM=f(GSCPI)	4.02	GRC_TEK=f(GSCPI)	10.7
CHN_GYMK=f(GSCPI)	7.66	ZAF_ILTM=f(GSCPI)	10.2	HKG_TEK=f(GSCPI)	4.73

DEU_GYMK=f(GSCPI)	5.32	AUS_SGLK=f(GSCPI)	9.78	IND_TEK=f(GSCPI)	5.98
EGY_GYMK=f(GSCPI)	2.13	BRA_SGLK=f(GSCPI)	7.40	ITA_TEK=f(GSCPI)	14.9
FRA_GYMK=f(GSCPI)	4.48	CAN_SGLK=f(GSCPI)	6.04	JPN_TEK=f(GSCPI)	18.5c
GBR_GYMK=f(GSCPI)	5.58	DEU_SGLK=f(GSCPI)	5.55	MYS_TEK=f(GSCPI)	6.73
HKG_GYMK=f(GSCPI)	6.31	EGY_SGLK=f(GSCPI)	4.54	ROU_TEK=f(GSCPI)	6.44
ITA_GYMK=f(GSCPI)	4.99	FRA_SGLK=f(GSCPI)	12.8	USA_TEK=f(GSCPI)	12.9
JPN_GYMK=f(GSCPI)	5.98	GBR_SGLK=f(GSCPI)	5.98	ZAF_TEK=f(GSCPI)	1.11
POL_GYMK=f(GSCPI)	5.35	GRC_SGLK=f(GSCPI)	3.07		

The critical values according to the 10%, 5% and 1% significance level are 16.964, 21.931 33.969, respectively (Bayer and Hanck, 2013).

According to the cointegration test results, there are long-term relationships between GSCPI and only Japan technology, UK raw materials, Canadian real estate and Canadian technology sector indices. As can be seen in Table 2, there is no cointegration relationship between GSCPI and the energy, finance, communication, health and industry sector indices of any country. However, the fact that GSCPI does not have a long-term relationship with the sectors of most countries examined does not mean that there is no cointegration relationship between the increase in global supply chain pressure and the decreases in sector indices. In this context, in order to determine the implicit relationships between GSCPI and sector indices, each index was first divided into positive and negative components and their stationarity was tested with ADF and PP unit root tests and the results are presented in Appendix-3. Then, by excluding the 22 sector index positive shocks that were determined to be stationary at their levels, the implicit relationships between the GSCPI increase and the sector indices decreases were examined by Özer et al. (2024) Implicit Asymmetric Combined Cointegration test and the results are given in Table 3.

Table 3. Özer et al. (2024) implicit asymmetric combined cointegration test results

	E-J-B-B		E-J-B-B		E-J-B-B
N_LAUS_ENRJ=f(P_GSCPI)	8.00	N_LROU_GYMK=f(P_GSCPI)	4.18	N_LEGY_SGLK=f(P_GSCPI)	19.0c
N_LBRA_ENRJ=f(P_GSCPI)	4.73	N_LTHA_GYMK=f(P_GSCPI)	10.5	N_LFRA_SGLK=f(P_GSCPI)	3.12
N_LCAN_ENRJ=f(P_GSCPI)	9.51	N_LUSA_GYMK=f(P_GSCPI)	3.99	N_LGBR_SGLK=f(P_GSCPI)	8.74
N_LDEU_ENRJ=f(P_GSCPI)	41.6a	N_LZAF_GYMK=f(P_GSCPI)	18.2c	N_LGRC_SGLK=f(P_GSCPI)	1.16
N_LEGY_ENRJ=f(P_GSCPI)	9.33	N_LAUS_HMD=f(P_GSCPI)	13.1	N_LHKG_SGLK=f(P_GSCPI)	7.39
N_LFRA_ENRJ=f(P_GSCPI)	5.36	N_LBRA_HMD=f(P_GSCPI)	19.3c	N_LIND_SGLK=f(P_GSCPI)	4.78
N_LGBR_ENRJ=f(P_GSCPI)	8.50	N_LCAN_HMD=f(P_GSCPI)	9.87	N_LITA_SGLK=f(P_GSCPI)	21.5c
N_LGRC_ENRJ=f(P_GSCPI)	3.20	N_LCHN_HMD=f(P_GSCPI)	17.3c	N_LJPN_SGLK=f(P_GSCPI)	4.93
N_LIND_ENRJ=f(P_GSCPI)	9.92	N_LDEU_HMD=f(P_GSCPI)	9.76	N_LMYS_SGLK=f(P_GSCPI)	6.63
N_LITA_ENRJ=f(P_GSCPI)	2.58	N_LEGY_HMD=f(P_GSCPI)	27.5b	N_LPOL_SGLK=f(P_GSCPI)	<99a

N_LJPN_ENRJ=f(P_GSCPI)	10.6	N_LFRA_HMD=f(P_GSCPI)	9.86	N_LROU_SGLK=f(P_GSCPI)	18.3c
N_LPOL_ENRJ=f(P_GSCPI)	19.8c	N_LGRC_HMD=f(P_GSCPI)	4.76	N_LTHA_SGLK=f(P_GSCPI)	15.7
N_LROU_ENRJ=f(P_GSCPI)	10.6	N_LHKG_HMD=f(P_GSCPI)	3.80	N_LUSA_SGLK=f(P_GSCPI)	7.17
N_LUSA_ENRJ=f(P_GSCPI)	6.26	N_LIND_HMD=f(P_GSCPI)	22.5	N_LZAF_SGLK=f(P_GSCPI)	9.53
N_LZAF_ENRJ=f(P_GSCPI)	22.7b	N_LITA_HMD=f(P_GSCPI)	5.82	N_LAUS_SNY=f(P_GSCPI)	3.36
N_LAUS_FNS=f(P_GSCPI)	2.74	N_LJPN_HMD=f(P_GSCPI)	5.21	N_LBRA_SNY=f(P_GSCPI)	22.9b
N_LBRA_FNS=f(P_GSCPI)	17.1c	N_LMYS_HMD=f(P_GSCPI)	19.0c	N_LCAN_SNY=f(P_GSCPI)	10.5
N_LCAN_FNS=f(P_GSCPI)	18.2c	N_LPOL_HMD=f(P_GSCPI)	17.0c	N_LCHN_SNY=f(P_GSCPI)	23.1b
N_LDEU_FNS=f(P_GSCPI)	43.6a	N_LROU_HMD=f(P_GSCPI)	9.20	N_LDEU_SNY=f(P_GSCPI)	5.58
N_LEGY_FNS=f(P_GSCPI)	21.5c	N_LTHA_HMD=f(P_GSCPI)	2.93	N_LEGY_SNY=f(P_GSCPI)	18.2c
N_LFRA_FNS=f(P_GSCPI)	6.01	N_LUSA_HMD=f(P_GSCPI)	6.32	N_LFRA_SNY=f(P_GSCPI)	6.77
N_LGBR_FNS=f(P_GSCPI)	3.65	N_LZAF_HMD=f(P_GSCPI)	1.40	N_LGBR_SNY=f(P_GSCPI)	14.7
N_LGRC_FNS=f(P_GSCPI)	5.75	N_LAUS_ILTM=f(P_GSCPI)	4.19	N_LGRC_SNY=f(P_GSCPI)	19.4c
N_LHKG_FNS=f(P_GSCPI)	20.0c	N_LCAN_ILTM=f(P_GSCPI)	34.6a	N_LHKG_SNY=f(P_GSCPI)	15.7
N_LIND_FNS=f(P_GSCPI)	18.7c	N_LDEU_ILTM=f(P_GSCPI)	17.1c	N_LIND_SNY=f(P_GSCPI)	24.1b
N_LITA_FNS=f(P_GSCPI)	2.54	N_LEGY_ILTM=f(P_GSCPI)	<99a	N_LITA_SNY=f(P_GSCPI)	19.6c
N_LJPN_FNS=f(P_GSCPI)	2.19	N_LFRA_ILTM=f(P_GSCPI)	23.5b	N_LJPN_SNY=f(P_GSCPI)	2.85
N_LPOL_FNS=f(P_GSCPI)	17.6c	N_LGBR_ILTM=f(P_GSCPI)	22.6b	N_LPOL_SNY=f(P_GSCPI)	22.3b
N_LROU_FNS=f(P_GSCPI)	13.5	N_LGRC_ILTM=f(P_GSCPI)	12.1	N_LROU_SNY=f(P_GSCPI)	5.07
N_LUSA_FNS=f(P_GSCPI)	4.81	N_LHKG_ILTM=f(P_GSCPI)	13.5	N_LTHA_SNY=f(P_GSCPI)	40.4a
N_LAUS_GYMK=f(P_GSCPI)	4.10	N_LIND_ILTM=f(P_GSCPI)	8.73	N_LUSA_SNY=f(P_GSCPI)	3.69
N_LBRA_GYMK=f(P_GSCPI)	17.8c	N_LITA_ILTM=f(P_GSCPI)	2.12	N_LZAF_SNY=f(P_GSCPI)	85.2a
N_LDEU_GYMK=f(P_GSCPI)	9.99	N_LJPN_ILTM=f(P_GSCPI)	24.5b	N_LAUS_TEK=f(P_GSCPI)	7.52
N_LEGY_GYMK=f(P_GSCPI)	17.2c	N_LPOL_ILTM=f(P_GSCPI)	1.46	N_LBRA_TEK=f(P_GSCPI)	19.2c
N_LFRA_GYMK=f(P_GSCPI)	7.48	N_LROU_ILTM=f(P_GSCPI)	13.2	N_LCHN_TEK=f(P_GSCPI)	<99a
N_LGBR_GYMK=f(P_GSCPI)	1.59	N_LUSA_ILTM=f(P_GSCPI)	6.93	N_LEGY_TEK=f(P_GSCPI)	2.20
N_LGRC_GYMK=f(P_GSCPI)	26.5b	N_LZAF_ILTM=f(P_GSCPI)	24.3b	N_LGRC_TEK=f(P_GSCPI)	18.9c
N_LHKG_GYMK=f(P_GSCPI)	30.6b	N_LAUS_SGLK=f(P_GSCPI)	9.10	N_LHKG_TEK=f(P_GSCPI)	20.0c
N_LIND_GYMK=f(P_GSCPI)	8.83	N_LBRA_SGLK=f(P_GSCPI)	22.3b	N_LMYS_TEK=f(P_GSCPI)	22.9b
N_LITA_GYMK=f(P_GSCPI)	9.95	N_LCAN_SGLK=f(P_GSCPI)	9.85	N_LROU_TEK=f(P_GSCPI)	73.7a
N_LJPN_GYMK=f(P_GSCPI)	16.9	N_LCHN_SGLK=f(P_GSCPI)	20.0c		
N_LPOL_GYMK=f(P_GSCPI)	18.6c	N_LDEU_SGLK=f(P_GSCPI)	8.65		

The symbols N and P indicate the negative and positive component of the respective stock market, respectively. a, b, c indicate the significance level of 1%, 5% and 10%, respectively. The critical values according to the 10%, 5% and 1% significance levels are 16.964, 21.931 and 33.969, respectively (Bayer & Hanck, 2013).

The most important finding obtained from the study is that, according to the results of the Implicit Asymmetric Combined Cointegration Test, there are long-term relationships between the increase in GSCPI and the decreases in different sector indices of many countries. Test results indicate the existence of cointegration relationships between the increases in the GSCPI index and the decreases in 3 of 15 countries for the energy, 6 of 15 countries for the finance, 6 of 16 countries for the real estate, 6 of 18 countries for

the raw material, 7 of 15 countries for the communication, 6 of 19 countries for the health, 9 of 18 countries for the industry and 6 of 8 countries for the technology sector indices. Compared to other sectors, the decreases especially in the communication, industry and technology sectors are related to the increase in global supply chain pressure in the long term. On the other hand, it is generally seen that the decreases in the sector indices of developing countries compared to developed countries are related to the increase in GSCPI in the long term. According to the test results, the increase in GSCPI is not related with the decrease of any sector index in the USA and Australia. It was determined that only the decreases in the communication sector index were cointegrated with the increase in GSCPI in France, Japan and the UK. Additionally, decreases in the limited sector indices in Germany, India, Hong Kong, Italy, Canada, Romania and Greece are related with the increases in GSCPI. However, decreases in almost all of the sector indices of Brazil, China, South Africa, Malaysia, Egypt and Poland are related with the increase in GSCPI in the long term.

CONCLUSION

The study aims to determine the long-term relationships between the increase in pressure in the global supply chain and the decreases in different sector indices, for developed and emerging markets. For this purpose, long-term relationships between GSCPI and 8 different sectors of 18 developed and emerging markets were first analyzed with Bayer and Hanck (2013) Combined Cointegration test, and long-term relationships were determined between GSCPI and only Japan technology, UK raw materials, Canadian real estate and Canadian technology sector indices. However, the limited number of long-term relationships detected by the Combined Cointegration test do not fully reflect the asymmetric effects that supply chain pressures can create. In this context, in order to determine implicit relationships between increases in the GSCPI index and decreases in sector indices Özer et al. (2024) Implicit Asymmetric Combined Cointegration test was applied.

Problems in supply chains cause different problems in various sectors, especially as they lead to increases in production costs and failure to deliver products on time. This situation becomes a factor that negatively affects the stock prices of the sectors in the long term. In this context, the most important finding obtained from the study is that there are long-term relationships between the increase in GSCPI and the decreases in different sector indices of many countries and increases in the GSCPI may affect the stock prices. Differently from the studies of Hu et al. (2024), Sim et al. 2024 and Wang et al. (2025), the study reveals the asymmetric nature of supply chain pressures and suggests that disruptions in the global supply chain not only have short-term effects on sectoral stock price indices but also lead to long-term changes.

Another important finding of the study is that, compared to other sectors, the decreases especially in the communication, industry and technology sectors are related to the increase in global supply chain pressure in the long term. The communications sector is highly dependent on the global supply chain, especially in terms of infrastructure investments and technology-based products. Increasing supply chain problems and delays in the production and distribution processes increase operational costs of the companies in the communication sector and negatively affect stock prices in the long term. Similarly, the industrial sector is one of the sectors most dependent on the global supply chain. Due to its structure, the industrial sector requires a regular and uninterrupted supply of raw materials, intermediate goods and products in production processes. Therefore, the industrial sector is highly sensitive to supply chain pressures. Any disruption in the supply chain reduces the production capacity of industrial companies, which ultimately leads to a decrease in profitability. The technology sector stands out with its innovative structure. Most of the critical components used in the production processes of technology companies are provided through the global supply chain. Supply problems, especially in microchips, electronic components and software-based products, significantly limit the production capacities of technology companies. The common feature of the three sectors mentioned is the production structures and the characteristics of the products they need in the production processes. The majority of the products needed by companies operating in the communication, industry and technology sectors require certain raw material resources and technological production level, and therefore companies are limited to certain country groups in terms of product supply. This makes companies significantly dependent on the supply chain and makes companies in these three sectors more susceptible to supply chain disruptions compared to other sectors. In this context, increases in global supply chain pressure have a more negative impact on the market performance and stock prices of companies operating in these sectors in the long term.

Emerging countries have a very low capacity to create alternative supply channels, and problems in the supply chain create more permanent and profound effects on the sectors of these countries. When the results are evaluated, it is seen that the long-term relationship between the decreases in sector indices of emerging countries and the increase in GSCPI is more intense than in the developed countries. Therefore, this result supports the thought that dependence of the emerging countries to the global supply chain is higher than developed countries and that they are more vulnerable to supply chain pressures. When the results of the study are evaluated as a whole, investors can be advised to follow the developments in the global supply chain. It would be especially useful for the investors investing in emerging markets to consider that there may be a long-term decline in the indices if the pressure on the supply chain increases and to shape their portfolio management decisions to this possibility. On the other hand, investing in developed markets as well as emerging markets will allow the total portfolio risk to be reduced, as the effects of

disruptions in the global supply chain are more limited in those countries. Similarly, there are diversification opportunities for investors investing on a sectoral basis. In this context, it would be appropriate for the investors who invest in sectors, such as communication, industry and technology, that are highly dependent on the supply chain, to reduce their total portfolio risk by investing in alternative sectors in case the pressure increases. However, the results can be evaluated differently for institutional and individual investors. Institutional investors, who have the opportunity to reduce portfolio risk by investing more in terms of portfolio size and who are more advantageous in terms of analysis compared to individual investors, may be less affected by disruptions in the global supply chain compared to individual investors. However, institutional investors who concentrate on certain stocks in their portfolios and make sector-based investments may be exposed to higher levels of risk. Disruptions in supply chains can cause significant problems that may affect not only companies and stockholders, but also the economy in general. Monitoring the supply chain is of great importance, especially in countries with high external dependence on raw materials and energy resources, in order to detect problems in advance, prevent them, eliminate them or take protective measures. In this context, it is thought that the analysis results provide important information to decision makers and policy makers. In further studies, determining the effects of disruptions in the global supply chain on the indices, as well as their relationship with macroeconomic variables such as exchange rate, inflation and interest rate on a country-specific basis, may increase the benefits of the study.

AUTHOR STATEMENT

Researcher declared that all contributions to the article were his own. Researcher have not declared any conflict of interest.

REFERENCES

- Abakah, E. J., Abdullah, M., Dankwah, B., & Lee, C. (2024). Asymmetric dynamics between the Baltic dry index and financial markets during major global economic events. *The North American Journal of Economics and Finance*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2024.102126>
- Ağca, Ş., Birge, J. R., Wang, Z., & Wu, J. (2023). The impact of COVID-19 on supply chain credit risk. *Production and Operations Management*, 32(12), 4088-4113. <https://doi.org/10.1111/poms.14079>
- Arto, I., Andreoni, V., & Cantuche, J. M. (2015). Global impacts of the automotive supply chain disruption following the Japanese earthquake of 2011. *Economic Systems Research*, 27(3), 306-323. <https://doi.org/10.1080/09535314.2015.1034657>
- Ascari, G., Bonam, D., & Smadu, A. (2024). Global supply chain pressures, inflation, and implications for monetary policy. *Journal of International Money and Finance*, 142. <https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2024.103029>

- Baghersad, M., & Zobel, C. W. (2021). Assessing the extended impacts of supply chain disruptions on firms: An empirical study. *International Journal of Production Economics*, 231. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107862>
- Banerjee, A., Dolado, J., & Mestre, R. (1998). Error-correction mechanism tests for Cointegration in a single-equation framework. *Journal of Time Series Analysis*, 19(3), 267-283. <https://doi.org/10.1111/1467-9892.00091>
- Bayer, C., & Hanck, C. (2013). Combining non-cointegration tests. *Journal of Time Series Analysis*, 34(1), 83-95. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9892.2012.00814.x>
- Benigno, G., di Giovanni, J., Groen, J. J. J., & Noble, A. I. (2022). *The GSCPI: A new barometer of global supply chain pressures* (Staff Reports 1017). Federal Reserve Bank of New York. https://www.newyorkfed.org/research/staff_reports/sr1017.html
- Boswijk, H. P. (1994). Testing for an unstable root in conditional and structural error correction models. *Journal of Econometrics*, 63(1), 37-60. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(93\)01560-9](https://doi.org/10.1016/0304-4076(93)01560-9)
- Engle, R. F., & Granger, C. W. (1987). Co-integration and error correction: Representation, estimation, and testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276. <https://doi.org/10.2307/1913236>
- Gozgor, G., Khalfaoui, R., & Yarovaya, L. (2023). Global supply chain pressure and commodity markets: Evidence from multiple wavelet and quantile connectedness analyses. *Finance Research Letters*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2023.103791>
- Hendricks, K. B., & Singhal, V. R. (2005). An empirical analysis of the effect of supply chain disruptions on long-run stock price performance and equity risk of the firm. *Production and Operations Management*, 14(1), 35-52. <https://doi.org/10.1111/j.1937-5956.2005.tb00008.x>
- Hernández, J. R., Ventosa-Santaulària, D., & Valencia, J. E. (2024). Global supply chain inflationary pressures and monetary policy in Mexico. *Emerging Markets Review*, 58. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2023.101089>
- Hu, G., Gozgor, G., Lu, Z., Mahalik, M. K., & Pal, S. (2024). Determinants of renewable stock returns: The role of global supply chain pressure. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 191. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2023.114182>
- Hupka, Y. (2022). Leverage and the global supply chain. *Finance Research Letters*, 50. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2022.103269>
- Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegration vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12(2-3), 231-254. [https://doi.org/10.1016/0165-1889\(88\)90041-3](https://doi.org/10.1016/0165-1889(88)90041-3)
- Kanike, U. K. (2023). Factors disrupting supply chain management in manufacturing industries. *Journal of Supply Chain Management Science*, 4(1-2), 1-24. <https://doi.org/10.18757/jscms.2023.6986>
- Khan, A., Sindhvani, R., Atif, M., & Varma, A. (2024). Supply chain driven herding behavior during COVID-19: Evidence of interdependence from India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 39(8), 1764-1787. <https://doi.org/10.1108/jbim-10-2023-0568>



- Kuo, P., Chiu, C., Chen, C., & Wang, M. (2020). The dynamic relationships between the Baltic dry index and the BRICS stock markets: A wavelet analysis. *Asian Economic and Financial Review*, 10(3), 340-351. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.103.340.351>
- Li, J., Wang, Y., Song, Y., & Su, C. W. (2023). How resistant is gold to stress? New evidence from global supply chain. *Resources Policy*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.103960>
- Lin, A. J., Chang, H. Y., & Hsiao, J. L. (2019). Does the Baltic dry index drive volatility spillovers in the commodities, currency, or stock markets?. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 127, 265-283. <https://doi.org/10.1016/j.tre.2019.05.013>
- Liu, J., Sarkar, S., Kumar, S., & Jin, Z. (2018). An analysis of stock market impact from supply chain disruptions in Japan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 192-206. <https://doi.org/10.1108/ijppm-06-2016-0104>
- Liu, W., Liu, X., & Choi, T. (2023). Effects of supply chain quality event announcements on stock market reaction: An empirical study from China. *International Journal of Operations & Production Management*, 43(2), 197-234. <https://doi.org/10.1108/ijopm-10-2021-0638>
- Manoharan, M., & Visalakshmi, S. (2019). The interrelation between Baltic dry index a practical economic indicator and emerging stock market indices. *Afro-Asian J. of Finance and Accounting*, 9(2), 213-224. <https://doi.org/10.1504/AJFA.2019.099483>
- Mrabet, Z., Alsamara, M., Mimouni, K., & Awwad, A. (2025). Do supply chain pressures affect consumer prices in major economies? New evidence from time-varying causality analysis. *Economic Modelling*, 142. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2024.106914>
- Nguemgaing, H. F., & Sant'Anna, A. C. (2021). The impact of supply chain disruptions on stock market returns during COVID-19. *Agricultural Finance Review*, 82(4), 732-764. <https://doi.org/10.1108/af-06-2021-0083>
- Özer, M., Vukovic, D., Frömmel, M., & Kamişli, M. (2024). Does bitcoin shocks truly Cointegrate with financial and commodity markets?. *International Review of Financial Analysis*, 95, 103354. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2024.103354>
- Qin, M., Su, C., Lobonç, O., & Moldovan, N. (2023). Does global supply chain pressure motivate the gold market?. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(3). <https://doi.org/10.1080/1331677x.2023.2183229>
- Qin, M., Su, C., Wang, Y., & Doran, N. M. (2024). Could "Digital gold" resist global supply chain pressure?. *Technological and Economic Development of Economy*, 30(1), 1-21. <https://doi.org/10.3846/tede.2023.18557>
- Ren, X., Fu, C., Jin, C., & Li, Y. (2024). Dynamic causality between global supply chain pressures and China's resource industries: A time-varying Granger analysis. *International Review of Financial Analysis*, 95. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2024.103377>
- Romero-Ramírez, H. (2024). Effects of global supply chain pressure on sentiment, expectation, and uncertainty: A VAR approach. *The Anáhuac Journal*, 24(2), 1-25. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2024v24n2.2515>

- Sim, M., Lee, J., Kim, Y., & Lee, C. (2024). Resilient responses to global supply chain disruptions: Focusing on the stock price of global logistics companies. *Applied Sciences*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/app142311256>
- Tarigan, Z. J., Siagian, H., & Jie, F. (2021). Impact of internal integration, supply chain partnership, supply chain agility, and supply chain resilience on sustainable advantage. *Sustainability*, 13(10). <https://doi.org/10.3390/su13105460>
- The Federal Reserve Bank of New York. (n.d.). *Global Supply Chain Pressure Index (GSCPI)*. Retrieved from <https://www.newyorkfed.org/research/policy/gscpi#/interactive>
- Trif, R., Dumitraşcu, D., & Ranf, D. E. (2024). New global supply chain pressures index. An analysis of the inflationary changes brought about by global supply chains. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 30(1), 1-8. <https://doi.org/10.2478/kbo-2024-0041>
- Wang, M., Ouyang, K., & Jing, P. (2025). Dynamic interplay of energy uncertainty, supply chain disruption, and digital transformation on China's renewable energy stocks. *Energy Economics*, 141. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2024.108127>
- Wang, Q., Zhou, H., & Zhao, X. (2024). The role of supply chain diversification in mitigating the negative effects of supply chain disruptions in COVID-19. *International Journal of Operations & Production Management*, 44(1), 99-132. <https://doi.org/10.1108/ijopm-09-2022-0567>
- Wang, Z., Dong, Y., & Liu, A. (2022). How does China's stock market react to supply chain disruptions from COVID-19?. *International Review of Financial Analysis*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2022.102168>
- Xu, Z., Elomri, A., Kerbache, L., & El Omri, A. (2020). Impacts of COVID-19 on global supply chains: Facts and perspectives. *IEEE Engineering Management Review*, 48(3), 153-166. <https://doi.org/10.1109/emr.2020.3018420>
- Ye, M., Si Mohammed, K., Tiwari, S., Ali Raza, S., & Chen, L. (2023). The effect of the global supply chain and oil prices on the inflation rates in advanced economies and emerging markets. *Geological Journal*, 58(7), 2805-2817. <https://doi.org/10.1002/gj.4742>



APPENDIX

Appendix 1: Descriptive statistics

	Mean	S.D	S.	K.	JB		Mean	S.D	S.	K.	JB
GSCPI	-0.03	0.95	2.32	9.35	>99 ^a	ZAF_FNS	10.3	0.65	-0.18	1.63	24.2 ^a
AUS_ENRJ	7.43	0.49	-0.85	2.28	40.9 ^a	AUS_GYMK	6.98	0.28	-0.27	2.71	4.42
BRA_ENRJ	7.53	0.86	-0.95	3.21	44.0 ^a	BRA_GYMK	5.82	0.30	-1.25	5.62	>99 ^a
CAN_ENRJ	6.96	0.45	-0.68	2.26	29.0 ^a	CAN_GYMK	5.66	0.43	-0.52	1.91	27.6 ^a
CHN_ENRJ	5.36	0.69	-0.82	2.36	37.6 ^a	CHN_GYMK	7.60	1.56	-0.66	1.97	33.5 ^a
DEU_ENRJ	3.49	0.66	0.82	2.72	21.7 ^a	DEU_GYMK	6.53	0.44	0.15	2.30	6.96 ^b
EGY_ENRJ	4.33	0.42	0.21	2.81	1.77	EGY_GYMK	5.25	1.01	-0.76	2.18	36.1 ^a
FRA_ENRJ	7.92	0.21	-0.67	3.66	26.6 ^a	FRA_GYMK	6.73	0.41	-0.46	1.81	27.2 ^a
GBR_ENRJ	8.62	0.25	-0.52	2.10	22.7 ^a	GBR_GYMK	8.04	0.28	0.43	3.18	9.18 ^a
GRC_ENRJ	6.78	0.33	0.27	2.80	3.86	GRC_GYMK	9.19	0.81	-1.33	6.72	<99 ^a
HKG_ENRJ	7.41	0.78	-0.70	2.07	33.9 ^a	HKG_GYMK	7.56	0.43	-0.46	2.29	16.4 ^a
IND_ENRJ	5.96	0.77	-0.61	2.44	21.6 ^a	IND_GYMK	3.70	0.57	1.12	3.81	43.0 ^a
ITA_ENRJ	5.38	0.27	0.17	2.54	3.92 ^a	ITA_GYMK	5.78	0.59	0.42	2.24	15.3 ^a
JPN_ENRJ	5.45	0.26	0.86	3.26	36.8 ^a	JPN_GYMK	5.61	0.38	-0.13	1.65	22.7 ^a
MYS_ENRJ	6.40	0.64	-0.29	1.63	26.8 ^a	MYS_GYMK	5.76	0.35	-0.75	3.04	27.3 ^a
POL_ENRJ	6.28	0.64	-0.68	2.43	26.0 ^a	POL_GYMK	5.05	0.43	1.42	4.18	83.8 ^a
ROU_ENRJ	4.87	0.48	-0.64	2.16	28.1 ^a	ROU_GYMK	5.04	0.62	0.09	1.97	11.8 ^a
USA_ENRJ	7.21	0.43	-0.44	1.78	27.4 ^a	USA_GYMK	7.32	0.36	-0.28	1.96	16.7 ^a
ZAF_ENRJ	8.91	0.91	-0.83	2.49	36.6 ^a	ZAF_GYMK	6.08	0.73	-0.48	2.00	23.2 ^a
AUS_FNS	7.17	0.26	-0.28	1.89	18.5 ^a	AUS_HMD	6.44	0.75	0.59	1.83	33.4 ^a
BRA_FNS	6.56	0.85	-0.60	1.96	30.4 ^a	BRA_HMD	5.58	1.00	0.19	1.49	21.3 ^a
CAN_FNS	7.63	0.43	-0.36	2.24	13.2 ^a	CAN_HMD	5.96	0.49	0.57	2.33	20.9 ^a
CHN_FNS	6.77	0.70	-1.13	3.20	61.5 ^a	CHN_HMD	5.38	0.92	0.31	2.03	12.2 ^a
DEU_FNS	6.71	0.27	-0.04	2.38	4.64 ^c	DEU_HMD	6.11	0.52	0.15	1.93	15.0 ^a
EGY_FNS	5.45	0.83	-0.53	2.08	23.6 ^a	EGY_HMD	4.96	0.78	-0.20	1.78	12.7 ^a
FRA_FNS	7.74	0.27	-0.08	3.00	0.31	FRA_HMD	7.61	0.61	0.42	2.03	19.6 ^a
GBR_FNS	8.28	0.22	-0.50	3.81	19.7 ^a	GBR_HMD	7.05	0.47	1.05	2.83	53.8 ^a
GRC_FNS	5.18	2.76	-0.62	1.74	37.5 ^a	GRC_HMD	7.07	0.96	-0.78	3.13	29.4 ^a
HKG_FNS	8.05	0.30	-0.61	2.83	18.1 ^a	HKG_HMD	5.17	0.44	0.41	3.25	8.89 ^b
IND_FNS	8.44	1.02	-0.51	1.95	26.0 ^a	IND_HMD	6.16	1.08	0.69	2.09	30.3 ^a
ITA_FNS	7.67	0.47	0.07	1.81	17.3 ^a	ITA_HMD	6.25	0.58	0.60	2.32	23.1 ^a
JPN_FNS	5.43	0.35	0.01	2.43	3.95	JPN_HMD	5.68	0.37	0.36	2.32	11.9 ^a



MYS_FNS	7.00	0.48	-0.89	3.12	38.0 ^a	MYS_HMD	6.04	0.54	-0.01	3.07	0.06
POL_FNS	4.83	0.40	-0.56	2.26	21.6 ^a	POL_HMD	4.81	0.73	0.37	1.80	17.8a
ROU_FNS	5.60	1.03	-0.81	2.33	37.0a	AUS_ILTM	5.73	0.27	0.36	2.53	8.92 ^b
USA_FNS	7.47	0.32	-0.11	3.19	1.02	BRA_ILTM	5.91	0.17	-0.20	3.70	7.87 ^b
CAN_ILTM	7.25	0.37	-0.06	1.84	16.5 ^a	BRA_SNY	7.36	1.09	-0.77	2.40	33.2 ^a
CHN_ILTM	5.47	0.29	-0.72	3.72	24.9 ^a	CAN_SNY	7.27	0.49	0.34	1.99	18.0 ^a
DEU_ILTM	5.38	0.45	1.83	6.67	<99 ^a	CHN_SNY	5.62	0.74	-1.51	4.76	<99 ^a
EGY_ILTM	7.00	0.87	-1.14	3.50	64.0 ^a	DEU_SNY	6.76	0.37	0.07	2.20	7.92 ^b
FRA_ILTM	4.87	0.46	1.12	5.03	<99 ^a	EGY_SNY	6.34	1.08	-0.77	1.92	43.0 ^a
GBR_ILTM	7.73	0.34	0.61	3.02	18.2 ^a	FRA_SNY	8.39	0.47	0.04	2.20	7.84 ^b
GRC_ILTM	5.00	0.46	-1.50	6.57	Z99 ^a	GBR_SNY	8.24	0.48	-0.10	2.04	11.6 ^a
HKG_ILTM	6.22	0.46	-0.70	2.37	28.3 ^a	GRC_SNY	9.07	0.50	-0.28	44.1	44.4 ^a
IND_ILTM	5.84	0.65	-1.02	3.10	50.0 ^a	HKG_SNY	7.82	0.29	-0.88	37.7	37.7 ^a
ITA_ILTM	7.24	0.64	0.36	1.83	22.9 ^a	IND_SNY	7.12	1.08	-0.46	23.2	23.2 ^a
JPN_ILTM	7.46	0.43	0.27	1.98	16.1 ^a	ITA_SNY	6.49	0.27	-0.24	10.5	10.5 ^a
MYS_ILTM	5.74	0.45	-0.35	2.03	17.2 ^a	JPN_SNY	6.17	0.35	0.24	16.8	16.8 ^a
POL_ILTM	4.25	0.56	-0.30	1.97	16.5 ^a	MYS_SNY	5.94	0.20	-0.77	32.3	32.3 ^a
ROU_ILTM	4.39	0.13	-0.45	2.45	2.64	POL_SNY	4.78	0.38	1.30	145.6	<99 ^a
USA_ILTM	6.39	0.29	0.36	2.98	6.37 ^b	ROU_SNY	7.35	0.80	-0.58	22.4	22.4 ^a
ZAF_ILTM	7.54	0.95	-0.95	2.58	45.5 ^a	USA_SNY	7.64	0.49	0.55	19.5	19.5 ^a
AUS_SGLK	7.51	0.79	0.44	1.93	23.0 ^a	ZAF_SNY	9.90	0.61	-0.42	27.7	27.7 ^a
BRA_SGLK	4.98	0.61	0.40	2.52	6.24 ^b	AUS_TEK	6.04	0.98	0.09	2.03	11.7 ^a
CAN_SGLK	8.28	0.60	1.50	5.26	<99 ^a	BRA_TEK	6.19	0.72	-0.37	2.56	7.03 ^b
CHN_SGLK	7.92	1.22	-1.69	4.76	<99 ^a	CAN_TEK	6.57	0.63	0.46	2.51	13.1 ^a
DEU_SGLK	6.97	0.63	0.04	1.60	23.5 ^a	CHN_TEK	3.77	0.37	-0.29	2.68	2.05
EGY_SGLK	5.81	0.98	0.01	1.69	20.7 ^a	DEU_TEK	8.87	0.56	0.20	1.94	15.5 ^a
FRA_SGLK	8.00	0.32	0.25	2.20	10.7 ^a	EGY_TEK	3.85	1.03	0.85	2.55	29.9 ^a
GBR_SGLK	8.97	0.30	0.48	1.95	24.6 ^a	FRA_TEK	8.11	0.52	0.19	2.06	12.4 ^a
GRC_SGLK	3.67	1.37	0.18	1.90	16.1 ^a	GBR_TEK	7.89	0.75	-0.13	1.55	26.0 ^a
HKG_SGLK	7.79	1.71	-0.21	1.78	17.9 ^a	GRC_TEK	3.60	0.80	0.33	2.27	11.5 ^a
IND_SGLK	8.45	0.92	0.08	1.55	25.8 ^a	HKG_TEK	8.01	1.19	0.07	1.55	25.5 ^a
ITA_SGLK	5.70	0.74	0.92	2.65	42.0 ^a	IND_TEK	11.87	1.01	-0.06	1.99	12.6 ^a
JPN_SGLK	6.72	0.39	0.65	2.18	28.3 ^a	ITA_TEK	2.22	0.77	-0.14	2.26	7.60 ^b
MYS_SGLK	7.89	1.40	-0.85	2.86	30.3 ^a	JPN_TEK	6.52	0.38	0.10	2.39	4.97 ^c
POL_SGLK	5.09	0.19	-0.15	2.54	0.79	MYS_TEK	7.14	1.21	-1.10	3.01	32.5 ^a
ROU_SGLK	6.27	0.85	-0.47	2.33	16.0 ^a	POL_TEK	4.64	0.25	0.30	2.06	15.0 ^a



The Relationships Between the Global Supply Chain and The Stock Markets of Developed and Emerging Countries: Sectoral View

USA_SGLK	7.95	0.55	0.71	2.02	36.0 ^a	ROU_TEK	6.60	0.84	-1.07	3.11	21.6 ^a
ZAF_SGLK	9.66	1.08	-0.16	1.63	23.9 ^a	USA_TEK	7.74	0.82	0.69	2.26	29.4 ^a
AUS_SNY	6.90	0.30	0.27	1.93	17.4 ^a	ZAF_TEK	7.22	1.84	-0.35	1.82	22.7 ^a

S.D., S., K. and JB denote mean, standard deviation, skewness, kurtosis and Jarque-Bera test statistic, respectively. a, b, c denote 1%, 5% and 10% level of significance, respectively.

Appendix 2: Unit Root test results for GSCPI and country based sector indices

	ADF	PP		ADF	PP		ADF	PP
GSCPI	-2.26	-1.80	ZAF_FNS	-0.85	-0.78	ZAF_HMD	-1.13	-1.14
AUS_ENRJ	-1.97	-1.96	AUS_GYMK	-1.72	-1.65	AUS_ILTM	-2.11	-2.35
BRA_ENRJ	-2.30	-2.33	BRA_GYMK	-4.49 ^a	-4.78 ^a	BRA_ILTM	-3.88 ^a	-3.94 ^a
CAN_ENRJ	-1.84	-1.83	CAN_GYMK	-0.74	-0.89	CAN_ILTM	-1.59	-1.63
CHN_ENRJ	-1.20	-1.35	CHN_GYMK	-1.61	-1.61	CHN_ILTM	-2.81 ^c	-2.81 ^c
DEU_ENRJ	-2.08	-2.09	DEU_GYMK	-1.61	-1.99	DEU_ILTM	-1.54	-1.73
EGY_ENRJ	-1.88	-2.32	EGY_GYMK	-1.03	-1.24	EGY_ILTM	-2.82 ^c	-2.79 ^c
FRA_ENRJ	-3.20 ^b	-3.05 ^b	FRA_GYMK	-1.85	-2.02	FRA_ILTM	-1.61	-1.82
GBR_ENRJ	-2.56	-2.46	GBR_GYMK	-1.76	-2.16	GBR_ILTM	-1.62	-1.98
GRC_ENRJ	-3.37 ^b	-3.72 ^a	GRC_GYMK	-4.21 ^a	-3.50 ^a	GRC_ILTM	-1.93	-2.11
HKG_ENRJ	-1.00	-1.02	HKG_GYMK	-1.87	-1.88	HKG_ILTM	-1.92	-2.05
IND_ENRJ	-0.47	-0.43	IND_GYMK	-2.66 ^c	-2.69 ^c	IND_ILTM	-1.15	-1.20
ITA_ENRJ	-2.11	-2.10	ITA_GYMK	-0.85	-1.03	ITA_ILTM	-0.95	-0.90
JPN_ENRJ	-2.61 ^c	-2.72 ^c	JPN_GYMK	-1.58	-1.70	JPN_ILTM	-0.99	-1.14
MYS_ENRJ	-1.28	-1.29	MYS_GYMK	-3.02 ^b	-2.97 ^b	MYS_ILTM	-1.34	-1.43
POL_ENRJ	-1.91	-1.91	POL_GYMK	-1.78	-2.08	POL_ILTM	-1.21	-1.14
ROU_ENRJ	-1.62	-1.66	ROU_GYMK	-1.15	-1.16	ROU_ILTM	-1.71	-1.71
USA_ENRJ	-1.82	-1.79	USA_GYMK	-0.90	-0.94	USA_ILTM	-1.49	-1.58
ZAF_ENRJ	-1.70	-1.67	ZAF_GYMK	-1.62	-1.62	ZAF_ILTM	-2.22	-2.35
AUS_FNS	-2.06	-2.09	AUS_HMD	-0.54	-0.62	AUS_SGLK	0.60	0.57
BRA_FNS	-1.37	-1.35	BRA_HMD	-0.52	-0.69	BRA_SGLK	-0.56	-0.69
CAN_FNS	-1.01	-1.00	CAN_HMD	-0.61	-0.41	CAN_SGLK	-1.77 ^b	-2.25 ^b
CHN_FNS	-1.64	-1.66	CHN_HMD	-0.85	-1.05	CHN_SGLK	-3.41	-3.17
DEU_FNS	-2.26	-2.39	DEU_HMD	-1.14	-1.18	DEU_SGLK	-0.58	-0.57
EGY_FNS	-0.78	-0.89	EGY_HMD	-1.15	-1.20	EGY_SGLK	-0.31	-0.34
FRA_FNS	-2.91 ^b	-3.08 ^b	FRA_HMD	-0.95	-0.99	FRA_SGLK	-1.19	-1.14
GBR_FNS	-2.63 ^c	-2.81 ^c	GBR_HMD	-1.06	-1.20	GBR_SGLK	-0.89	-0.64
GRC_FNS	0.49	0.34	GRC_HMD	-2.70 ^c	-2.59 ^c	GRC_SGLK	-1.22	-1.29
HKG_FNS	-2.44	-2.53	HKG_HMD	-3.05 ^b	-2.77 ^c	HKG_SGLK	-1.83	-1.47
IND_FNS	-0.80	-0.78	IND_HMD	-0.87	-0.95	IND_SGLK	-0.50	-0.50
ITA_FNS	-1.57	-1.59	ITA_HMD	-1.29	-1.17	ITA_SGLK	1.06	0.83
JPN_FNS	-2.15	-2.26	JPN_HMD	-1.38	-1.57	JPN_SGLK	-0.41	-0.35
MYS_FNS	-1.71	-2.56	MYS_HMD	-2.61 ^c	-2.71 ^c	MYS_SGLK	-2.68 ^c	-2.85 ^c



The Relationships Between the Global Supply Chain and The Stock Markets of Developed and Emerging Countries: Sectoral View

POL_FNS	-2.31	-2.44	POL_HMD	-0.73	-1.00	POL_SGLK	-2.53	-2.61 ^c
ROU_FNS	-0.89	-0.97	ROU_HMD	-2.18	-2.68 ^c	ROU_SGLK	-0.97	-0.92
USA_FNS	-1.37	-1.33	USA_HMD	-1.37	-1.35	USA_SGLK	0.68	1.02
ZAF_SGLK	-0.85	-0.86	JPN_SNY	-1.07	-1.21	GBR_TEK	-1.20	-1.39
AUS_SNY	-0.95	-1.04	MYS_SNY	-2.91 ^b	-3.08 ^b	GRC_TEK	-2.53	-2.49
BRA_SNY	-1.90	-1.86	POL_SNY	-1.66	-2.12	HKG_TEK	-0.23	-0.39
CAN_SNY	-0.35	-0.43	ROU_SNY	-0.52	-0.57	IND_TEK	0.16	0.04
CHN_SNY	-2.78	-2.77	USA_SNY	-0.35	-0.27	ITA_TEK	-1.97	-2.02
DEU_SNY	-1.02	-1.09	ZAF_SNY	-1.57	-1.55	JPN_TEK	-1.38	-1.52
EGY_SNY	-1.15	-1.22	AUS_TEK	-0.02	0.04	MYS_TEK	-1.97	-1.88
FRA_SNY	-1.20	-1.21	BRA_TEK	-1.77	-1.76	POL_TEK	-3.06 ^b	-3.17 ^b
GBR_SNY	-0.51	-0.48	CAN_TEK	-2.03	-2.31	ROU_TEK	-2.52	-2.62
GRC_SNY	-3.52 ^a	-3.86 ^a	CHN_TEK	-2.04	-2.07	USA_TEK	0.96	1.03
HKG_SNY	-2.53	-2.62 ^c	DEU_TEK	-0.61	-0.46	ZAF_TEK	-1.16	-0.23
IND_SNY	-0.18	-0.33	EGY_TEK	0.20	0.21			
ITA_SNY	-2.46	-2.72 ^c	FRA_TEK	-2.12	-2.16			

a, b, c ise sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam düzeyini ifade etmektedir.



Appendix 3: Unit root test results for negative sector index shocks based country and positive GSCPI shocks

	ADF	PP		ADF	PP		ADF	PP
P_GSCPI	-0.81	-0.94	N_ZAF_ENRJ	-1.11	-1.42	N_ZAF_FNS	-3.71 ^b	-3.70 ^b
N_AUS_ENRJ	-1.80	-1.81	N_AUS_FNS	-1.71	-1.89	N_AUS_GYMK	-2.13	-1.88
N_BRA_ENRJ	-1.32	-1.32	N_BRA_FNS	-2.38	-2.58	N_BRA_GYMK	-2.24	-2.22
N_CAN_ENRJ	-1.48	-1.78	N_CAN_FNS	-2.18	-2.47	N_CAN_GYMK	-1.76	-1.98
N_CHN_ENRJ	-4.11 ^a	-4.71 ^a	N_CHN_FNS	-3.52 ^b	-3.52 ^b	N_CHN_GYMK	-3.41 ^c	-3.52 ^b
N_DEU_ENRJ	-2.72	-2.39	N_DEU_FNS	-1.60	-1.88	N_DEU_GYMK	-1.72	-1.75
N_EGY_ENRJ	-1.14	-1.21	N_EGY_FNS	-2.47	-2.65	N_EGY_GYMK	-2.07	-2.17
N_FRA_ENRJ	-1.24	-1.35	N_FRA_FNS	-1.75	-2.01	N_FRA_GYMK	-2.01	-2.03
N_GBR_ENRJ	-1.38	-1.56	N_GBR_FNS	-1.22	-1.53	N_GBR_GYMK	-1.45	-1.75
N_GRC_ENRJ	-1.97	-2.35	N_GRC_FNS	-1.53	-1.59	N_GRC_GYMK	-1.03	-1.11
N_HKG_ENRJ	-3.81 ^b	-4.39 ^a	N_HKG_FNS	-2.06	-2.41	N_HKG_GYMK	-2.97	-3.05
N_IND_ENRJ	-2.00	-2.01	N_IND_FNS	-1.74	-1.97	N_IND_GYMK	-2.16	-2.14
N_ITA_ENRJ	-1.43	-1.55	N_ITA_FNS	-1.67	-1.80	N_ITA_GYMK	-1.56	-1.62
N_JPN_ENRJ	-2.01	-2.22	N_JPN_FNS	-0.78	-0.84	N_JPN_GYMK	-1.48	-1.43
N_MYS_ENRJ	-3.76 ^b	-3.65 ^b	N_MYS_FNS	-5.35 ^a	-4.97 ^a	N_MYS_GYMK	-4.79 ^a	-4.40 ^a
N_POL_ENRJ	-2.81	-2.91	N_POL_FNS	-2.39	-2.44	N_POL_GYMK	-2.39	-2.41
N_ROU_ENRJ	-1.59	-1.72	N_ROU_FNS	-1.53	-1.51	N_ROU_GYMK	-1.67	-1.86
N_USA_ENRJ	-0.76	-1.20	N_USA_FNS	-1.17	-1.63	N_USA_GYMK	-1.98	-1.51
N_ZAF_GYMK	-0.75	-1.15	N_JPN_ILTM	-1.91	-1.87	N_GBR_SNY	-2.14	-2.22
N_AUS_HMD	-0.95	-0.78	N_MYS_ILTM	-5.83 ^a	-5.62 ^a	N_GRC_SNY	-0.50	-0.80
N_BRA_HMD	-2.11	-1.95	N_POL_ILTM	-1.48	-1.57	N_HKG_SNY	-2.08	-2.45
N_CAN_HMD	-1.32	-1.46	N_ROU_ILTM	-1.37	1.06	N_IND_SNY	-1.64	-2.03
N_CHN_HMD	-2.64	-2.60	N_USA_ILTM	-2.49	-1.40	N_ITA_SNY	-2.54	-2.46
N_DEU_HMD	-2.04	-2.14	N_ZAF_ILTM	-2.83	-2.79	N_JPN_SNY	-1.88	-1.85
N_EGY_HMD	-0.79	-0.83	N_AUS_SGLK	-2.08	-2.37	N_MYS_SNY	-4.36 ^a	-4.11 ^a
N_FRA_HMD	-2.64	-2.45	N_BRA_SGLK	-1.65	-1.64	N_POL_SNY	-2.24	-2.63
N_GBR_HMD	-1.61	-1.17	N_CAN_SGLK	-0.94	-0.66	N_ROU_SNY	-0.92	-1.08
N_GRC_HMD	-0.10	-0.44	N_CHN_SGLK	-2.07	-2.00	N_USA_SNY	-1.44	-1.78
N_HKG_HMD	-1.91	-1.70	N_DEU_SGLK	-1.53	-1.74	N_ZAF_SNY	-3.24 ^c	-2.57
N_IND_HMD	-1.78	-2.11	N_EGY_SGLK	-2.79	-2.79	N_AUS_TEK	-1.81	-2.12
N_ITA_HMD	-1.42	-1.45	N_FRA_SGLK	-1.72	-1.73	N_BRA_TEK	-1.74	-1.75
N_JPN_HMD	-1.56	-2.08	N_GBR_SGLK	-2.29	-2.40	N_CAN_TEK	-4.73 ^a	-4.69 ^a
N_MYS_HMD	-1.93	-1.94	N_GRC_SGLK	-1.60	-1.67	N_CHN_TEK	1.78	1.62
N_POL_HMD	-2.74	-2.73	N_HKG_SGLK	-2.08	-2.26	N_DEU_TEK	-7.17 ^a	-6.26 ^a
N_ROU_HMD	-2.11	-2.03	N_IND_SGLK	-1.73	-1.75	N_EGY_TEK	-2.58	-2.61
N_USA_HMD	-1.02	-0.65	N_ITA_SGLK	-2.43	-2.26	N_FRA_TEK	-4.62 ^a	-5.20 ^a



The Relationships Between the Global Supply Chain and The Stock Markets of Developed and Emerging Countries: Sectoral View

N_ZAF_HMD	-0.53	-0.95	N_JPN_SGLK	-1.90	-2.13	N_GBR_TEK	-7.18 ^a	-8.67 ^a
N_AUS_ILTM	-1.59	-1.64	N_MYS_SGLK	-2.43	-1.93	N_GRC_TEK	-0.09	-0.07
N_BRA_ILTM	-3.52 ^b	-3.51 ^b	N_POL_SGLK	6.52	5.95	N_HKG_TEK	-3.03	-3.18
N_CAN_ILTM	-2.84	-2.78	N_ROU_SGLK	-2.10	-2.03	N_IND_TEK	-6.29 ^a	-6.16 ^a
N_CHN_ILTM	-3.27 ^c	-3.15 ^c	N_USA_SGLK	-2.14	-2.43	N_ITA_TEK	-4.37 ^b	-3.72 ^b
N_DEU_ILTM	-1.30	-1.38	N_ZAF_SGLK	-1.05	-1.49	N_JPN_TEK	-3.88 ^b	-3.63 ^b
N_EGY_ILTM	-1.55	-2.15	N_AUS_SNY	-1.37	-1.56	N_MYS_TEK	-0.77	-0.82
N_FRA_ILTM	-1.42	-1.52	N_BRA_SNY	-2.35	-2.65	N_POL_TEK	-3.70 ^b	-3.65 ^b
N_GBR_ILTM	-2.48	-1.85	N_CAN_SNY	-1.11	-1.11	N_ROU_TEK	0.72	0.47
N_GRC_ILTM	-1.26	-1.18	N_CHN_SNY	-1.21	-1.64	N_USA_TEK	-5.17 ^a	-5.59 ^a
N_HKG_ILTM	-1.91	-1.94	N_DEU_SNY	-1.64	-1.80	N_ZAF_TEK	-7.25 ^a	-6.43 ^a
N_IND_ILTM	-1.95	-1.98	N_EGY_SNY	-2.88	-2.45			
N_ITA_ILTM	-2.17	-2.47	N_FRA_SNY	-1.84	-2.12			

The symbols N and P indicate the negative and positive component of the respective stock market, respectively. a, b, c indicate the significance level of 1%, 5% and 10%, respectively.