

FIRAT ÜNİVERSİTESİ ULUSLARARASI İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER DERGİSİ

FIRAT UNIVERSITY INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

CİLT/VOLUME: 9 SAYI/NUMBER: 2 ARALIK/DECEMBER - 2025

SAHİBİ/OWNER

Prof. Dr. Fahrettin GÖKTAŞ
Fırat Üniversitesi Rektörü

BAŞ EDITÖR/EDITOR-IN-CHIEF

Doç. Dr. İsmail KAVAZ

EDITÖRLER/EDITORS

Doç. Dr. İsmail KAVAZ
Doç. Dr. Emre ÜNAL

İLETİŞİM ADRESİ/COMMUNICATION ADDRESS

Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı/Elazığ

Tel: 0 424 607 41 51 **Faks:** 0 424 218 85 65 **Mail:** iibfdergifirat@gmail.com

e-ISSN: 3023-7211

YAYIN KURULU
(PUBLICATION BOARD)

Prof. Dr. Kürşat ÇELİK	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Müslüme NARİN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Rıfat BİLGİN	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. İzzet TAŞAR	Fırat Üniversitesi
Prof. Dr. Gökçe CEREV	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Erdiñ KOÇ	Malatya Turgut Özal Üniversitesi
Doç. Dr. Abdunnur YILDIZ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa NAİMOĞLU	Bingöl Üniversitesi
Doç. Dr. Göktuğ ŞAHİN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Şükrü YUSUFOĞLU	Fırat Üniversitesi

İNDEKSLER (INDICES)



Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi; Arastirmax, İdealonline, ResearchBib, Asos Index, Google Scholar, Cite Factor, Journal Factor, ROAD, Bielefeld Academic Search Engine (BASE), Cosmos IF, Directory of Indexing and Impact Factor (DIIF), Rootindexing, Erih Plus, Sindexs, DOI Crossref ve Dergipark tarafından indekslenmektedir.

DANIřMA KURULU
(ADVISORY BOARD)

Prof. Dr. Muhittin ATAMAN
Prof. Dr. Abdullah ÇELİK
Prof. Dr. Ahmet Hamdi AYDIN
Prof. Dr. Ahmet AY
Prof. Dr. Ahmet GÜRBÜZ
Prof. Dr. Alexandru POPA
Prof. Dr. Arzu KARACA
Prof. Dr. Codruta STOICA
Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU
Prof. Dr. Murat AKTAř
Prof. Dr. Murat AK
Prof. Dr. Murat DEMİR
Prof. Dr. Ramona LİLE
Prof. Dr. Recep KARABULUT
Prof. Dr. Sayım YORGUN
Prof. Dr. Selma KARATEPE
Prof. Dr. Veysel EREN
Prof. Dr. Yakup BULUT
Prof. Dr. Zerrin Toprak KARAMAN
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ
Prof. Dr. Feriz İZCİ
Prof. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU
Prof. Dr. İdris SARISOY
Prof. Dr. İzzet TAşAR
Doç. Dr. Bora YENİHAN
Doç. Dr. Brigita STANİKUKİENE
Doç. Dr. Doğa Bařar SARIİPEK
Doç. Dr. Hasan UZUN
Doç. Dr. Adrian SIMON
Doç. Dr. Vintilescu AJEB
Doç Dr. Vintilescu BELCIAJ
Doç Dr. Teodor CİLAN

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Harran Üniversitesi
K. Sütçü İmam Üniversitesi
Selçuk Üniversitesi
Bingöl Üniversitesi
A.Vlaicu University of Arad
Munzur Üniversitesi
A.Vlaicu University of Arad
Selçuk Üniversitesi
Muř Alparslan Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
Harran Üniversitesi
A.Vlaicu University of Arad
İnönü Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
İstanbul Gelişim Üniversitesi
Mustafa Kemal Üniversitesi
Mustafa Kemal Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi
Fırat Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Sakarya Üniversitesi
Marmara Üniversitesi
Fırat Üniversitesi
Kocaeli Üniversitesi
Kaunas Universty of Technology
Kocaeli Üniversitesi
Fırat Üniversitesi
George Emile Palade University
Bucura Universty
AJEBucura Universty
A.Vlaicu University of Arad

ALAN EDITÖRLERİ

(FIELD EDITORS)

Doç. Dr. Hasan UZUN	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Doç. Dr. Mehmet TEMİZ	İktisat
Doç. Dr. Ahmed İhsan ŞİMŞEK	Ekonometri
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KÖSTEKÇİ	Maliye
Dr. Öğr. Üyesi Hatice Gökçe DEMİREL	İşletme
Dr. Öğr. Üyesi Emel İLTER	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler

YABANCI DİL EDITÖRÜ

(FOREIGN LANGUAGE EDITOR)

Öğr. Gör. Seniha SİLMAN	Fırat Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu
-------------------------	---

BU SAYININ HAKEMLERİ
(REFEREES FOR THIS ISSUE)

Prof. Dr. Ayşe İRMİŞ	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	Süleyman Demirel Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmed İhsan ŞİMŞEK	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Ulukan BÜYÜKARIKAN	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç. Dr. Çağlar ÖZBEK	Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus GÜLCÜ	Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Ahmet YILDIRIM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yeşim KUBAR	Fırat Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Burak DELİBAŞ	Bingöl Üniversitesi

ÖNSÖZ

Değerli okuyucular,

Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi'nin, 9. cilt 2. sayısını yayımlamış bulunmaktayız. Bu sayımızda dergimize gönderilen yazılardan hakem süreci tamamlanan ve yayımlanabilir raporu alan 5 çalışma yer almaktadır. Bu yazılar örgütsel davranış, istihdam çeşitliliği, yönetim muhasebesi ve çevre politikalarının değerlendirilmesi gibi farklı alanlarla ilgilidir.

Bu sayımızda, yazarlarımız tarafından kaleme alınmış makalelerle birlikte, farklı disiplinlerden gelen akademisyenlerin katkısıyla bilgi birikiminizi artıracak ve bu alanda yapılan çalışmalarda öne çıkan güncel konular hakkında geniş kapsamlı bilgiler edineceksiniz.

Türkiye'nin çeşitli yerlerinden makale göndererek dergimizin bu sayısına katkı yapan değerli bilim adamlarına, değerlendirme sürecinde kıymetli zamanlarını ayırıp makaleleri bilimsel dikkat ve ciddiyetle inceleyen hakemlerimize ve derginin yayına hazırlanması aşamasını yöneten editör ekibine teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Kürşat ÇELİK
Fırat Üniversitesi İİBF Dekanı

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Ayşenur ABUT KAHRAMAN, Erkan Turan DEMİREL NARSİSİZM VE HUBRİS SENDROMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE KÜLTÜRÜN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ (<i>The Moderating Effect of Culture on the Relationship Between Narcissism and Hubris Syndrome</i>).....	(Araştırma Makalesi) 113
Müslüme AKYÜZ, Furkan SEZER, Nezahat OKUŞLUK, Sena İPEK CAM TAVAN KAVRAMI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ (<i>A Bibliometric Analysis on the Concept of the Glass Ceiling</i>).....	(Araştırma Makalesi) 141
Mümtaz KORKUTAN, Hasan UZUN YAŞLI NÜFUSUN İŞ GÜCÜNE KATILIM, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK ORANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME (<i>An Analysis of Labor Force Participation, Employment, and Unemployment Rates Among the Elderly Population</i>).....	(Araştırma Makalesi) 157
Cennet Büşra MURAT, Özcan DEMİR VERİMLİLİK MUHASEBESİ UYGULAMASI: BİR ÜRETİM İŞLETMESİNDE SÜREÇ, ANALİZ VE DEĞERLENDİRME (<i>Productivity Accounting Application: Process, Analysis and Evaluation in a Manufacturing Enterprise</i>).....	(Araştırma Makalesi) 173
Sefa COŞKUN, Yunus BEYHAN İKLİM POLİTİKALARI VE SU POLİTİKALARI ÜZERİNE YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ: DERGİPARK ÜZERİNDEN UYGULAMA (<i>Bibliometric Analysis of Research on Climate and Water Policies: A Case Study Using DergiPark</i>).....	(Araştırma Makalesi) 189
Yayın İlkeleri (<i>Publication Principles</i>).....	202

Araştırma Makalesi/Research Article

NARSİZİZM VE HUBRİS SENDROMU ARASINDAKİ İLİŞKİDE KÜLTÜRÜN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ¹

Ayşenur ABUT KAHRAMAN²
Erkan Turan DEMİREL³

Geliş Tarihi: 16/09/2025
Kabul Tarihi: 30/10/2025

ÖZET

Bu çalışma, hemşireler örnekleminde narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkiyi ve Hofstede'nin kültürel boyutlarının bu ilişkide düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Sağlık kurumları, yüksek stres, hiyerarşik yapı ve sürekli etkileşim gerektiren bir ortam olarak, bireysel kişilik özelliklerinin davranışlara dönüşmesi açısından kritik bir bağlam sunmaktadır. Narsisizm, abartılı benlik algısı, sürekli hayranlık arayışı ve empati eksikliği ile karakterize edilirken; hubris sendromu, özellikle güç ve otorite konumlarında ortaya çıkan aşırı kibir, eleştiriye kapalılık ve gerçeklikten kopma eğilimlerini ifade etmektedir. Bu bağlamda araştırma, narsisizmin hubris üzerindeki etkisini açıklamakta ve kültürel normların bu ilişkiyi nasıl şekillendirdiğini incelemektedir.

Araştırma, ilişkisel tarama deseninde yürütülmüş ve veriler Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezi'nde görev yapan 251 hemşireden anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama araçları arasında Narsistik Kişilik Envanteri, Hubris Sendromu Ölçeği ve Bireysel Kültürel Değerler Ölçeği yer almıştır. Elde edilen veriler SPSS ve PROCESS Macro kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, narsisizm ile hubris sendromu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Hofstede'nin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-kolektivizm, uzun vadeli-kısa vadeli yönelim ve erillik-dişillik boyutlarının tamamının bu ilişkide anlamlı düzenleyici etkiler gösterdiği bulunmuştur. Tüm boyutlarda kültürel boyutların, narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini düzenlediği tespit edilmiştir. Kültürel boyutların düzeyleri yükseldikçe, narsisizmin hubris üzerindeki etkisi, yön değiştirmektedir.

Sonuçlar, narsisizm ve hubris arasındaki ilişkinin kültürel bağlamdan bağımsız ele alınamayacağını göstermektedir. Teorik olarak çalışma, kişilik ve kültür etkileşimini açıklayarak literatürdeki boşluğu doldurmakta; metodolojik olarak kültürün birey düzeyinde ölçülmesiyle elde edilen bulgulara ışık tutmaktadır. Uygulamalı açıdan ise sağlık kurumlarında liderlik geliştirme, etik kodların güçlendirilmesi ve kültürel duyarlılığın artırılması yönünde öneriler sunmaktadır. Böylece çalışma, hem örgütsel davranış hem de sağlık yönetimi alanına özgün katkılar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Narsisizm, Hubris Sendromu, Kültür, Hemşirelik, Sağlık Yönetimi

¹ Bu makalede, ilk yazarın devam etmekte olan doktora tezinde kullanılan veri setindeki bazı değişkenlerden (hubris sendromu, bireysel kültürel değerler) ve literatür taramasından yararlanılmıştır.

² Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, aysenurabut@gmail.com, ORCID: 0009-0003-7747-5039

³ Prof. Dr., Fırat Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, edemirel@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7754-774X

Atıf: Kahraman, A. A. & Demirel, E. T. (2025). Narsisizm ve Hubris Sendromu Arasındaki İlişkide Kültürün Düzenleyici Etkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 113-140.

The Moderating Effect of Culture on the Relationship Between Narcissism and Hubris Syndrome

ABSTRACT

This study examines the relationship between narcissism and hubris syndrome in a sample of nurses and the moderating role of Hofstede's cultural dimensions in this relationship. Healthcare institutions, as environments characterized by high stress, hierarchical structures, and constant interaction, provide a critical context in which individual personality traits may transform into behaviors. Narcissism is defined by an inflated self-image, a constant need for admiration, and a lack of empathy, while hubris syndrome refers to excessive arrogance, resistance to criticism, and detachment from reality, particularly among individuals in positions of power and authority. Within this context, the study investigates the impact of narcissism on hubris and explores how cultural norms shape this relationship.

The research employed a correlational survey design, and data were collected through a survey administered to 251 nurses working at Van Yüzüncü Yıl University Dursun Odabaş Medical Center. Data collection tools included the Narcissistic Personality Inventory, the Hubris Syndrome Scale, and the Individual Cultural Values Scale. Data were analyzed using SPSS and PROCESS Macro. The findings revealed a significant and positive relationship between narcissism and hubris syndrome. Furthermore, Hofstede's cultural dimensions of power distance, uncertainty avoidance, individualism–collectivism, long-term orientation, and masculinity–femininity all demonstrated significant moderating effects on this relationship. In particular, long-term orientation and masculinity–femininity altered the direction of the relationship between narcissism and hubris.

The results demonstrate that the relationship between narcissism and hubris cannot be understood independently of cultural context. Theoretically, the study fills a gap in the literature by explaining the interaction between personality and culture; methodologically, it contributes by highlighting findings based on individual-level measures of culture. From a practical perspective, the study offers recommendations for leadership development in healthcare institutions, strengthening ethical codes, and fostering cultural sensitivity. Thus, it provides original contributions to both organizational behavior and healthcare management.

Keywords: Narcissism, Hubris Syndrome, Culture, Nursing, Health Management

GİRİŞ

Sağlık sektörü, bireysel ve kültürel dinamiklerin iş performansı ve hasta bakımı üzerinde belirleyici olduğu bir alandır. Hemşirelik, hasta merkezli bakım, empati ve ekip çalışması gerektiren bir meslek olarak, psikolojik ve sosyal faktörlerden yoğun şekilde etkilenmektedir. Bu bağlamda, narsisizm ve hubris sendromu gibi kişilik temelli ve durumsal özellikler, hemşirelerin işyeri dinamiklerini ve hasta güvenliğini etkileyebilecek potansiyele sahip görünmektedir. Narsisizm, bireyin kendini aşırı önemli görmesi, sürekli hayranlık arayışı ve empati eksikliği ile tanımlanmaktadır (American Psychiatric Association, 2013). Hubris sendromu ise özellikle güç ve otorite pozisyonlarında ortaya çıkan, aşırı kibir, gerçeklikten kopma ve eleştiriye tahammülsüzlük gibi özelliklerle karakterize edilen bir durumdur (Owen & Davidson, 2009). Hemşirelikte, narsisizm ve hubris sendromunun etkileşimi, liderlik pozisyonlarındaki hemşirelerin veya hiyerarşik yapılar içinde çalışan bireylerin davranışlarını anlamada kritik öneme sahiptir. Narsisistik özelliklere sahip bir hemşirenin, hasta bakımında bireysel başarıyı önceliklendirmesi halinde ekip çalışmasının ihmal edilmesi kaçınılmaz hale gelebilecek ve bu da hatalara yol açabilecektir (Mortell, 2022). Hubris sendromu özellikle yönetici hemşirelerde ortaya çıkmakta olup, astlara karşı otoriter davranışlar ve karar alma süreçlerinde gerçeklikten kopma gibi riskler yaratabilmektedir (Garrard, 2018). Bu dinamikler, kültürel bağlamdan bağımsız değildir. Hofstede'nin (1980) kültürel boyutları, bireylerin kişilik özelliklerini ve davranışlarını şekillendiren önemli bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle, bireycilik-kolektivizm, güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutlarının, narsisizm ve hubris arasındaki ilişkiyi düzenleyebileceği düşünülmektedir. Örneğin, bireyciliğin yüksek olduğu kültürlerde narsisizm daha belirgin olabilirken, kolektivist kültürlerde empati ve grup odaklılık baskın olabilmektedir.

Sağlık hizmetlerinde hataya tolerans son derece düşüktür; küçük bir ihmal dahi hasta güvenliğini tehlikeye atma potansiyeli taşımaktadır. Bu nedenle klinik kararlarda ekip temelli çalışmaya açıklık, geri bildirim duyarlılık ve protokollere bağlılık kritik öneme sahip görünmektedir (Edmondson, 1999). Ancak bazı kişilik özelliklerinin ve güç bağlamlarının, sağlık profesyonellerini “yanılmazlık” ve “aşırı özgüven” hatasına sürüklemesi de söz konusu olabilmektedir. Narsisizm ve hubris sendromu bu açıdan dikkat çeken, birbirleriyle ilişkili fakat ayrı kavramlardır. Narsisizm, benlik değerini korumaya dönük öz-düzenleyici stratejilerle beslenen grandiyöz ve/veya kırılğan örüntülere işaret etmektedir (Morf & Rhodewalt, 2001; Campbell & Foster, 2007). Hubris sendromu ise özellikle yetki ve başarıyla tetiklenen, aşırı özgüven, uyarılara kapalılık ve riskli karar alma gibi “iktidarın sarhoşluğu” belirtileriyle karakterize edilen edinilmiş bir örüntü niteliğini taşımaktadır (Owen, 2006; Owen, 2008; Owen & Davidson, 2009; Sadler-Smith, 2019).

Narsisizm ve hubris sendromu, psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe sıklıkla incelenen kavramlar olmakla birlikte, sağlık kurumları bağlamında bu iki olgunun birlikte ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle sağlık profesyonellerinin sergilediği narsistik ve hubristik davranışların hasta memnuniyeti, çalışan ilişkileri ve kurumsal işleyiş üzerindeki etkilerine odaklanan çalışmalar literatürde yeterince yer almamaktadır. Bunun yanı sıra, kültürün narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiği de araştırmalarda ihmal edilmiş bir boyuttur. Bu durum, mevcut çalışmayı özgün kılmakta ve literatürde önemli bir boşluğu işaret etmektedir.

Hemşirelik bağlamında, yoğun iş yükü, hiyerarşik yapı ve zaman baskısı, bireysel eğilimlerin (örneğin, narsisizm) davranışa dönüşmesini kolaylaştırabilmektedir. Ne var ki bu dönüşümün, sadece kişilikle açıklanması yeterli kabul edilmemelidir. Kültürün (norm ve değerler) “hangi eğilimin ne ölçüde görünür olacağını” belirleyen önemli faktörlerden olduğu unutulmamalıdır (Hofstede, 2001; Hofstede vd., 2010). Bu çalışma, hemşirelerde narsisizmin hubrisle ilişkisinde Hofstede'nin kültürel boyutlarının

düzenleyici etkisini inceleyerek, araştırma örneklemini özelinde sınımayı amaçlamaktadır. Çalışma, (i) teorik çerçevede değişkenler arası ilişkinin mekanizmasını açıklamakta, (ii) kültürel değerlerin “düzenleyici” işlevini tartışmakta, (iii) hemşirelerden toplanan verilerle hipotezlerini test etmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Narsisizm

Narsisizm kavramı, kökenini Yunan mitolojisinde Narkissos’un kendi yansımına âşık olup yaşamını yitirmesinden almaktadır. Bu öykü, bireyin benliğine yönelttiği aşırı ilginin en eski simgesel anlatımı olarak kabul edilmektedir (Millon vd., 2004). Kavram ilk kez Ellis (1898) tarafından ortaya atılmış, Näge (1899) tarafından geliştirilmiş ve Freud’un (1914) psikanalitik kuramıyla sistematik bir anlam kazanmıştır. Narsisistik örüntüler, gelişimin erken evrelerinde aynalanma ve idealleştirme gereksinimlerinin karşılanmamasıyla ilişkilidir. Yetişkinlikte ise grandiyöz öz-temsiller ve kırılğan öz-değer dalgalanmaları olarak ifade edilmektedir. Kernberg (1975), narsisizmi, yüceltme, değersizleştirme ve idealizasyonun savunmacı örgütlenmesi olarak tanımlamaktadır. DSM-5’te (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) narsisistik kişilik bozukluğu; abartılı benlik algısı, hayranlık ihtiyacı, empati eksikliği ve manipülatif davranışlarla açıklanmaktadır (American Psychiatric Association, 2013). Bireyin narsisistik kişilik bozukluğu tanısı alabilmesi için kendisini kontrolsüz biçimde önemseme, sınırsız güç ve başarı hayalleri, sadece üst düzey kişilerle ilişki kurma arzusu, yoğun beğenilme ihtiyacı, empati eksikliği, kıskançlık ve kibirli davranışlar gibi en az beş özelliğe sahip olması gerekmektedir (Yıldırım, 2020).

Narsisizm, normal (subklinik) ve patolojik düzeyde incelenmektedir. Subklinik narsisizm özgüven ve liderlik gibi olumlu yönler içerebilirken, patolojik narsisizm ise toksik sonuçlar doğurmaktadır (Pincus vd., 2009). Normal narsisizm özgüvenin korunmasına katkı sağlarken, patolojik narsisizm de başkalarının onayına bağımlı ve kırılğan bir benlik algısı taşımaktadır (Çoban & İrmiş, 2018). Literatürde grandiyöz narsisizm (özgüven, baskınlık, güç ve başarıya aşırı odaklanma) ve kırılğan narsisizm (çekingenlik, kaygı, eleştiriye hassasiyet) olmak üzere iki boyut öne çıkmaktadır (Pincus, 2010; Eldoğan, 2016; Akpınar, 2023). Bu ayrım kişilik ölçümlerinde grandiyöz (kibir, ihtişam) ve kırılğan (hassasiyet, çekiniklik) eksenleriyle ele alınmaktadır (Miller vd., 2011). Grandiyöz narsisizmin hayranlık ve rekabet alt boyutları, bireyin kendini parlatma stratejileri ile başkalarını küçümseyen saldırgan savunma tepkilerini açıklamaktadır (Back vd., 2013). Bu yaklaşım ajanlık–toplumsallık çerçevesiyle de uyumludur. Grandiyöz narsisizm aşırı ajanlıkla ilişkilendirilirken toplumsallık görece bastırılmaktadır (Bakan, 1966; Abele & Wojciszke, 2014).

Sosyal-bilişsel yaklaşım narsisizmin öz-düzenleyici süreçlerle ilişkisini ortaya koymaktadır. Morf ve Rhodewalt (2001), narsisistik bireylerin benlik değerini doğrulayan geri bildirimlere yöneldiğini ve ego-tehditlerini saldırgan savunmayla karşıladıklarını belirtmektedir. Statü, uzmanlık ve takdir gibi unsurlar, narsisistik öz-yüceltme döngülerini pekiştirmektedir. Örgütsel bağlamda narsisizm hem risk hem fırsat barındırmaktadır. Çıkar odaklı ve empati yoksunu davranışlar, çatışma ve verimsizlik yaratabilirken, beğenilme ve başarı ihtiyacı bireyleri daha çok çaba göstermeye yönelterek örgüte güç kazandırmaktadır (Nevicka, 2011).

Grijalva vd. (2015) meta-analiz çalışması, narsisizmin toplumsal bağlamını aydınlatan önemli bir dönüm noktasıdır. Twenge vd. (2008)’in “narsisizm salgını” çalışmasında toplumsal kuşak farklarına odaklanılırken; Grijalva vd. (2015) cinsiyet temelli farkların sosyokültürel köklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, narsisizm yalnızca bireysel bir kişilik özelliği değil; aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleriyle biçimlenen bir sosyo-psikolojik fenomen olarak değerlendirilmelidir. Araştırma, biyososyal

toplumsal rol kuramı çerçevesinde konumlandırılmıştır. Bu kurama göre cinsiyet farkları, biyolojik farklılıklardan çok toplumsal iş bölümü ve sosyal beklentilerden kaynaklanmaktadır. Erkeklerle atfedilen “ajanlık” (agency) – yani rekabetçilik, liderlik, baskınlık – özellikleri; kadınlara atfedilen “toplumsallık” (communion) – yani şefkat, işbirliği, duyarlılık – özellikleri zamanla toplumsal normlar olarak içselleştirilmiştir. Narsisizm, özellikle ajanlıkla (agency) yakından ilişkili olduğu için, bu çerçevede erkeklerde daha yüksek görülmesi beklenmektedir. Kadınların ise narsistik davranış sergilediklerinde “toplumsal geri tepme” (backlash) yaşadıkları, yani “baskın, kibirli, bencil” göründükleri için daha fazla cezalandırıldıkları ileri sürülmüştür. Araştırmanın vurgulanması gereken bulguları, erkeklerin daha narsist olabildikleri ve bu farkın kendisini hak iddia etme ve otorite boyutlarında güçlü bir şekilde gösterdiği yönündedir. Narsisizm farkının evrimsel değil, toplumsal olarak inşa edilmiş bir olgu olarak kabul edilmektedir. Buna göre, toplum erkeklerden ajanlık, baskı ve otorite beklerken; kadınlardan uyum ve şefkat beklemektedir. Erkekler herhangi bir narsistik davranış sergilediklerinde lider olarak kabul edilirken; kadınlar ise kibirli olarak damgalanmaktadır. Kadınların iş yaşamına ve liderlik rollerine geç katılıyor olmaları da narsistik özellik edinmelerini sınırlandırmaktadır.

1.2. Hubris Sendromu

Hubris terimi, Antik Yunan’da tanrılara meydan okuyan aşırı kibri ifade ederken; modern bağlamda liderlerin güç sarhoşluğuyla gerçeklikten kopmasını anlatmaktadır. Owen ve Davidson (2009), hubris sendromunu güç pozisyonlarındaki bireylerde gözlenen bir durum olarak tanımlamıştır. DSM-5’te bir bozukluk olarak yer almamakla birlikte, hubris aşırı kibir, omnipotens (sınırsız güce sahip olan) hissi, eleştiriye tahammülsüzlük ve gerçeklikten kopma gibi belirtilerle karakterize edilmektedir (Selten, 2023). Narsisizmden farklı olarak kalıcı bir kişilik özelliği değil, güç ve başarıyla tetiklenen edinilmiş (geçici olabilen) bir örüntü olarak görülmektedir (Owen, 2006; Owen & Davidson, 2009; Garrard, 2018). Belirtileri arasında dünyayı gücün uygulanacağı bir sahne olarak görmek, imaja aşırı önem vermek, “biz” söylemini kullanarak kişisel çıkarları kurumla özdeşleştirmek, eleştirileri küçümsemek, mutlak haklılık, gerçeklikten kopma, dürtüsel ve umursamaz davranışlar yer almaktadır. Bu özelliklerden en az üçünün gözlenmesi hubris sendromu için ölçüt kabul edilmektedir (Owen & Davidson, 2009; Owen, 2012).

Güç yaklaşma-inhibisyon kuramı (Keltner vd., 2003), gücün bireyleri ödül duyarlılığı ve risk alma yönelimlerine kaydırıldığını; güçsüzlüğün ise kendini sınırlama eğilimini artırdığını belirtmektedir. Gücün empatiyi azaltıp özerklik hissini pekiştirerek eleştirilere duyarsızlık, riskleri küçümseme ve kural ihlali şeklinde davranışlara yol açabileceği bilinmektedir (Galinsky vd., 2011; Fast vd., 2012). Buna eşlik eden bilişsel yanlılıklar, hubrisi güçlendirirerek aşırı özgüven, aşırı kesinlik ve Dunning–Kruger etkisiyle üstünlük yanılsaması gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Moore & Healy, 2008). Ayrıca, bu koşullarda ortaya çıkacak moral (ahlaki) lisans mekanizması da bireylerde geçmiş iyi davranışlarının kendilerine kuralları esnetme hakkı verdiği inancını pekiştirerek, hubrisi güçlendirecektir (Merriott vd., 2010).

Hubristik bireyler çoğunlukla kendilerini haklı görmekte, söylemlerini kutsallığa dayandırmakta ve kararlarının doğruluğuna inanmaktadır. Özellikle liderlik pozisyonundakilerde hubris eğilimi daha yüksek düzeyde görülebilmektedir. Çevresiyle açık iletişim kurabilen liderler, hatalarını fark edip düzeltebilirken; iletişime kapalı liderler ise eleştirileri reddederek yanlış kararlar alma ve hubris sendromunun etkisine girme riski taşımaktadır (Owen & Davidson, 2009).

Mármárosi ve Németh’in (2024) hubris olgusunu liderlik bağlamında inceleyen sistematik literatür derleme çalışmasında, liderlerin neden ve nasıl “hubristik” bir yola girdikleri ve bunun sonuçları irdelenmektedir. Bulguları dört tematik alan işaret etmektedir: Birincisi liderin kişiliğidir. Burada

başarılı geçmişse sahip, özgüvenleri çok yüksek ve alçakgönüllü olmayan erkekler öne çıkmaktadır. İkincisi liderliğin karanlık yönüdür. Burada öne çıkan husus, güç kazanmanın değişimi hızlandığı ve narsisizmin ötesine geçen bir ahlaki bozulmadır. Üçüncüsü; sosyal ve örgütsel bağlamdır. Bu tema, hubrisin örgüt düzeyinde belirginleşen bir fenomen (olgu) olduğuna işaret etmektedir. Dördüncüsü; geniş örgütsel gerçekliktir. Bu tema, hubrisin örgüt içi ilişkilerdeki yansımalarını incelemektedir. Hubristik liderlerin çevrelerinde korku, kaygı ve otoriteye bağımlılık duyguları oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ayrıca, liderlik psikolojisinde “karanlık taraf” tartışmalarını derinleştirilmekte ve kişilik temelli liderlik yaklaşımlarını bütünleştiren bir sentez sunulmaktadır.

Karanlık taraf (yön) tartışmalarına yönelik bir sistematik derlemede ise narsisizmin tek başına değil, Makyavelizm (manipülatif çıkarıcılık) ve psikopati ile birlikte düşünülmesi gerektiği, bu çizginin özellikle işyeri sonuçlarına odaklı olduğu belirtilmektedir. Çalışma, karanlık üçlünün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş ortamında birbirini tamamlayan biçimde etkileşime girerek “karanlık bir kişilik sinerjisi” oluşturduğunu vurgulamaktadır. Narsisizm liderde karizma ve görünürlük sağlarken, makyavelizm stratejik manipülasyon yeteneğini, psikopati ise duygusal soğukluk ve korkusuzluğu beslemektedir. Bu üçlü birleştiğinde ortaya çıkan lider tipi, kısa vadede etkileyici sonuçlar elde edebilse de uzun vadede güveni, etik değerleri ve örgütsel sağlığı zedeleyen toksik bir etki yaratmaktadır. Bulgular, narsisizmin dışadönüklükle zayıf fakat pozitif, uyumluluk ve duygusal dengeyle negatif ilişkili olduğunu; makyavelizmin düşük empati ve düşük vicdanlılıkla bağlantılı bulunduğunu; psikopatinin ise düşük sorumluluk ve düşük öz-denetimle ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu özelliklerin liderlik rollerinde aşırıya kaçtığına toksik, manipülatif ve otoriter davranışları beslediği; örgütsel güven, iş birliği ve çalışan refahını azalttığı saptanmıştır (Bueno vd., 2025).

1.3. Narsisizm ve Hubris Sendromu Arasındaki İlişki

Hubris; aşırı özgüven, aşırı hırs, kibir ve eleştiriye karşı küçümseme karışımı bir bilişsel-duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. Narsisizme benzemekte ve etkilenmektedir. Bu yönüyle hubris; narsisizmden farklı olarak “kendine hayranlıktan ziyade “güç sarhoşluğu” ve üstünlük yanılsaması; aşırı özgüvenden farklı olarak “kontrol yanılsaması ve eleştiriye kapalılık”; kendilik değerlendirmesi ile ilişkili ancak onu aşan patolojik bir düzeyde “kendinden eminlik” olarak görülmektedir. Bu sendrom, genellikle uzun süreli iktidar, art arda gelen başarılar, eleştiriden yalıtılmış ortamlar gibi koşullarda gelişmektedir. “Pozisyon hastalığı” ifade edilmektedir; yani kişiliğin değil, konumun ve koşulların doğurduğu bir psikopatolojidir. Yetişkinlikte, gücün kazanımıyla tetiklenmektedir (Sadler vd., 2017).

Narsist bireylerin saldırganlık, empati eksikliği, eleştiriye kapalı olma ve kendini mükemmel görme gibi davranışları hubris sendromuna yatkınlık yaratmaktadır (Owen & Davidson, 2009). Hubris sendromunun kişilik temelinde narsisistik kişilik bozukluğu önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (Karafakıoğlu & Fındıklı, 2023). Narsistik bireyler, hubrisin iki temel özelliği olan üstünlük ve kesinlik duygularına sahiptir; bu nedenle narsisizm hubris sendromunun sebepleri arasında gösterilmektedir (Yıldırım, 2020). Literatürde narsisizmin hubrisin ilk aşaması olduğu ve süreç ilerledikçe hubrisin kaçınılmaz hale geldiği belirtilmektedir (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Diğer bir ifadeyle, narsisizm, hubrisin öncülü (erken evresi) olarak konumlandırılmaktadır. Araştırmalar narsisizm ve hubris arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu (Asad & Sadler-Smith, 2020), narsistik bireylerin güç pozisyonlarında hubrise daha yatkın hale geldiklerini göstermektedir. Narsisizm gücü araçsallaştırırken, hubris gücün “zehirlenmesi” anlamını taşımaktadır (Guinote, 2017). Nitekim, Kjærvik ve Bushman (2021), meta-analizlerinde narsisizmin hubris davranışlarını %35 artırdığını bildirmişlerdir.

Buna göre, her hubristik bireyin narsisistik özellikler taşıdığı, ancak her narsisistin hubris sendromu göstermeyebileceği belirtilmektedir. Hubris, narsisizmin güç ve başarıyla beslenerek ulaştığı

patolojik uç noktada yer almaktadır. Bu dönüşüm, kişisel yetkinliklerin yanı sıra örgütsel yapı, kültür ve kuralızsızlık gibi bağlamsal faktörlerle de tetiklenmektedir (Asad & Smith, 2020; Owen & Davidson, 2009; Yılmaz vd., 2024). Narsisizm, klinik psikolojide DSM-5'te tanımlanan Narsisistik Kişilik Bozukluğu (APA, 2013) ya da subklinik bir kişilik özelliği olarak incelenmekte; örgüt psikolojisinde ise liderlik, güç ve başarı ile ilişkilendirilmektedir. Narsisist liderler karizmatik ve vizyoner olabilirken, aynı zamanda sömürücü, kibirli ve eleştiriye kapalı bir görünüm de sergileyebilmektedirler (Rosenthal & Pittinsky, 2006).

Morf ve Rhodewalt'ın (2001) modeli, narsisistik bireylerin benlik değerlerini korumak için çevresel geri bildirimleri seçici işlediklerini, başarı ve otoritenin bu döngüyü güçlendirdiğini öne sürmektedir. Özellikle sağlık gibi statü ve uzmanlık hiyerarşilerinin güçlü olduğu bağlamlarda bu eğilimlerin "eleştiri reddi" ve "riskli tek başına karar" gibi hubristik davranışlara evrilebildiği gözlenmiştir (Campbell vd., 2004; Edmondson, 1999). Gurur kuramında da otantik gurur yetkinlikle, hubristik gurur kibir ve küçümsemeyle ilişkilendirilmekte; narsisistik rekabet boyutu özellikle hubristik gururla örtüşmektedir (Tracy & Robins, 2007).

Güç psikolojisi teorisine göre narsisistler güç kazandıkça kibirli davranışları artmakta; güç, empati eksikliği ve üstünlük duygularını besleyerek hubrisin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Guinote, 2017). İşlemci stres teorisi ise narsist bireylerin güç pozisyonlarında stresli durumları abartılı benlik algısıyla yönetmeye çalıştıklarını, bunun da hubristik davranışları tetiklediğini savunmaktadır. Kültürel normların bu süreci etkilediği; kolektivist kültürlerin narsisizmin toksik etkilerini sınırladığı, bireyci kültürlerin ise hubris eğilimini artırabileceği bilinmektedir (Ash vd., 2023; Cowan, 2019).

Wetzel ve arkadaşlarının (2017) çalışması, 2000'li yılların başından itibaren özellikle Twenge ve Campbell (2008) tarafından ileri sürülen "narsisizm salgını" hipotezine kapsamlı bir yanıt niteliğindedir. Bu hipoteze göre, ABD'deki genç kuşaklar önceki kuşaklara göre giderek daha benmerkezci ve kendine hayran hale gelmiştir. Ancak Wetzel vd. bu iddiayı ölçüm eşdeğerliği (measurement invariance) ve kuşak farkı analizleri bakımından yeniden değerlendirmiş, önceki bulguların metodolojik hatalar içerdiğini öne sürmüştür. Bu makale, narsisizmi kuşaklar arası bir kriz olarak değil, kültürel adaptasyon olarak ele almaktadır. Yani, bireyler değişen sosyal normlara uyum göstermekte, ancak narsisizmin temel eğilimleri sabit kalmaktadır; dolayısıyla narsisizmin 25 yıl içinde azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılara göre narsisizm artışı yerine, ölçüm yanlılığı, kültürel farklılıklar ve sosyoekonomik değişimler yanlış yorumlara neden olmuştur.

Sonuç olarak hubris sendromu, narsisistik eğilimleri olmayan kişilerde bile gücün getirdiği ayrıcalık ve denetim eksikliği ile ortaya çıkabilmektedir. Burada ifade edilen ilişki, yalnızca tek yönlü değil, karşılıklı pekiştirici bir süreç olarak da ifade edilmektedir. Narsisizm hubrise zemin hazırlarken hubris de narsisistik davranışları güçlendirebilmektedir. Bu nedenle ilişkiyi anlamak için bireysel düzeyde kişilik özellikleri (psikanalitik kuram, benlik psikolojisi), örgütsel düzeyde güç ve liderlik dinamikleri (üst kademe kuramı, sosyal kimlik kuramı) ve toplumsal düzeyde bağlamsal koşulların birlikte ele alınması düşünülmelidir (Kroll vd., 2000).

1.4. Kültür ve Kültürün Düzenleyici Rolü

Kültür, toplum tarafından paylaşılan, çocukluktan itibaren öğrenilen, edebiyat, dil, din ve tarih ile güçlendirilen, bireylere özgü değil toplumsal ve süreklilik arz eden bir olgudur (Aydın & Uçman, 2019). Kültürel normlar bireylerin hangi davranışların kabul edilebilir olduğuna dair şemalarını şekillendirerek karar alma, iletişim ve problem çözme süreçlerini yönlendirmektedir (Hofstede, 2001).

Hofstede'in (2001) Kültürel Boyutlar Teorisi, toplumların değer sistemlerini güç mesafesi, bireycilik-kolektivizm, erillik-dişillik, belirsizlikten kaçınma ve uzun/kısa vadeli yönelim üzerinden açıklamaktadır (Yüksel & Bolat, 2016; Saylık, 2019). Güç mesafesi eşitsizliğin kabul düzeyini; bireycilik-kolektivizm kimliğinin bireysel ya da grup temelli oluşunu; erillik-dişillik başarı, rekabet ya da işbirliği ve refah odaklarını; belirsizlikten kaçınma risk ve kurallara bağlılığı; uzun/kısa vadeli yönelim ise zaman perspektifini ifade etmektedir. Bireycilik düzeyi yüksek toplumlarda özerklik ve başarı öne çıkarken; kolektivist toplumlarda uyum ve grup bağlılığı değer görmektedir.

Narsisizm abartılı benlik algısı ve sürekli takdir arayışıyla, hubris ise güçle tetiklenen aşırı özgüven ve kibirle açıklanmaktadır. Narsisizmin güçle birleştiğinde hubrisi tetikleyebileceği vurgulanmaktadır (Owen & Davidson, 2009). Ancak bu dönüşüm kültürle göre farklılık göstermekte, Hofstede'in boyutları narsisizm-hubris ilişkisinde düzenleyici işlev görmektedir. Sosyal Öğrenme Teorisi'ne (Bandura, 1977) göre kültürel normlar hangi davranışların ödüllendirileceğini belirlemektedir. Bu durum, narsisizmin hubrise evrilmesini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Yüksek güç mesafesi narsisistik liderlerin hubristik davranışlarını meşrulaştırırken, düşük güç mesafesi eleştiriye açıklığı teşvik etmektedir. Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre (Tajfel & Turner, 1986) bireyci kültürlerde kişisel başarı odaklı kimlikler narsisizmi ve hubrisi güçlendirirken, kolektivist kültürlerde grup baskısı aşırılığı sınırlayabilmektedir (Li & Benson, 2022). Eril kültürlerde rekabet ve kaynak kontrolü narsisistik eğilimleri artırırken (Pfeffer & Salancik, 1978), dişil kültürlerde ise işbirliğinin hubrisi sınırlayıcı etkilerinin olduğu bilinmektedir. Yüksek belirsizlikten kaçınma kurallara bağlılığı güçlendirirken eleştiri karşısında savunmacı tepkiler doğurabilmektedir. Düşük belirsizlikten kaçınma esnekliği de hubrisi sınırlandırmaktadır. Uzun vadeli yönelim sabır ve gelecek odaklılıkla kısa vadeli hubristik davranışlarla çelişirken, kısa vadeli yönelim anlık başarıya vurgu yaparak hubrisi artırır (Hambrick & Mason, 1984).

Twenge vd.'nin (2008) meta-analizi, 1980-2000'ler arasında ABD'de narsisizmin yükseldiğini ileri sürerek, sosyal psikoloji tarihinde önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. Bu çalışma, narsisizmi bireysel bir kişilik özelliği olmaktan çıkarıp, kültürel değişimin göstergesi haline getirmiştir. Çalışma, narsisizmin yalnızca bireysel bir kişilik özelliği değil, aynı zamanda kültürel bir olgu olduğunu savunmaktadır. Sonraki araştırmaların çoğu bu bulguları yeniden test etmiş, 2020'lere gelindiğinde ise "narsisizm salgını" söyleminin ampirik desteğinin zayıf olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak Twenge vd. (2008) çalışması, kişilik psikolojisinde kuşaklar arası farkların sistematik biçimde incelenmesine öncülük etmiş ve literatürde kalıcı bir tartışma alanı yaratmıştır. Analiz sonuçları, narsisizm düzeylerinin 1980'lerden 2000'lere doğru sistematik olarak arttığını göstermiştir. Hak iddia etme ve gösteriş boyutları en fazla artış gösteren narsisizm boyutları olup; sömürücülük boyutunda çok düşük artış gözlenmiş ve diğer boyutlarda ise vasat (ılımlı) artışlar tespit edilmiştir. Bu yönüyle narsisizmin yükselişi, Amerikan toplumundaki bireycilik, tüketim kültürü, medya etkisi ve ebeveynlik tarzlarındaki dönüşümle birlikte değerlendirilmiştir.

Hamamura vd.'nin (2020) meta analiz çalışması, narsisizmin zamanla artıp artmadığını ve salgın haline gelip gelmediğini incelemiştir. Çalışma, önceki dönem meta analiz çalışmalarına, örneklemelerin temsiliyeti, ölçme araçlarının eşdeğerliği (measurement invariance) ve yöntemsel varsayımlar açısından ciddi eleştiriler yöneltmektedir. Çalışmanın ana sonucu, narsisizm artışının evrensel olmadığına ve kaçınılmaz bir kültürel yönelim de olmadığına işaret etmektedir. Düşüş ya da artış, ekonomik belirsizlik, gençlerin geleceğe dair kaygıları ve toplumsal dayanışma normlarının yeniden güçlenmesiyle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, sosyal farkındalık ve kültürel alçakgönüllülük normları da narsisizmi baskılayıcı bir işlev görmüş olabileceği ileri sürülmektedir. Özellikle, narsisizmin, tarihi, kültürel ve ekonomik bağlamlara duyarlı olduğu gerçeğine vurgu yapılmaktadır.

Oladimeji & Harrison (2021), 25 ülkeyi kapsayan 112 bağımsız araştırmayı meta-analitik olarak birleştirip CEO hubrisinin firma performansı ile negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Buna karşılık “CEO aşırı özgüveninin bazen pozitif performans sonuçlarıyla ilişkilendirilebileceğini de belirtmişlerdir. Bu meta-analiz çalışmasında ayrıca bağlama bakılarak; güçlü yönetim kurullarının olduğu ülkelerde hubrisin zararının daha zayıf olduğu ve ekonomik durgunluk dönemlerinde hubrisin etkisinin törpülediği tespit edilmiştir. Yani bağlam ve kültür, hubrisin firma üzerindeki hasarını düzenlemektedir.

Sonuç olarak narsisizm–hubris ilişkisi yalnızca bireysel süreçlerle değil, kültürel normlarla da düzenlenmektedir. Hofstede’in boyutları bu ilişkinin hangi bağlamlarda güçlenip zayıflayacağını açıklarken; sosyal öğrenme, sosyal kimlik, kaynak bağımlılığı ve üst kademe teorileri de mekanizmaları anlamada katkı sağlamaktadır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Problem Durumu ve Amacı

Narsisizm ve hubris sendromu, bireylerin güç, statü ve otorite ile etkileşimlerinde sergiledikleri davranış örüntülerini açıklamak üzere literatürde sıklıkla birlikte ele alınan kavramlardır. Yapılan araştırmalar, narsisistik kişilik özelliklerinin özellikle liderlik konumlarında hubristik davranışlara dönüşebildiğini ortaya koymaktadır (Owen & Davidson, 2009). Bununla birlikte, söz konusu ilişkinin hangi bağlamsal ve kültürel koşullar altında güçlenebileceği veya zayıflayabileceği konusundaki çalışmalar sınırlı kalmıştır.

Hofstede’in (2001) Kültür Boyutları Teorisi, bireylerin değer sistemlerini ve davranış kalıplarını açıklamada yaygın biçimde kullanılan bir çerçeve olmakla birlikte, narsisizm–hubris ilişkisiyle doğrudan ilişkilendirilmemiştir. Oysa bireycilik–kolektivizm, güç mesafesi ya da belirsizlikten kaçınma gibi kültürel boyutların, narsisizmin hubrise evrilmesinde düzenleyici bir rol oynayabileceği öngörülmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü ortaya koymak, ayrıca bu ilişkide kültürel boyutların düzenleyici etkisini incelemektir. Böylelikle çalışma, hem narsisizm–hubris etkileşimini açıklayan literatüre katkı sağlamayı hem de örgütsel davranış ve sağlık yönetimi bağlamında kültürün rolünü teorik ve ampirik düzeyde tartışmaya açmayı hedeflemektedir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, üç farklı boyutta değerlendirilebilir:

Kuramsal Katkı: Literatürde narsisizm ve hubris sendromu sıklıkla ilişkilendirilmiş olmakla birlikte, bu ilişkinin kültürel faktörler ışığında incelenmesine yönelik araştırmalar oldukça sınırlıdır. Çalışma, Hofstede’in kültür boyutlarını düzenleyici değişken olarak ele alarak, örgütsel davranış literatürüne yeni bir bakış açısı sunmaktadır.

Yöntemsel Katkı: Çalışma, kültürün soyut bir kavram olmaktan öte, ölçülebilir boyutları aracılığıyla narsisizm–hubris etkileşimini nasıl şekillendirdiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle araştırma, kültürel psikoloji ile örgütsel davranış disiplinleri arasında köprü kurmaktadır.

Uygulamalı Katkı: Sağlık kurumları, hiyerarşik ilişkilerin yoğun, stres düzeyinin yüksek ve lider–çalışan etkileşimlerinin sürekli yaşandığı örgütlerdir. Bu bağlamda, hemşirelerin narsisistik eğilimleri ile hubris davranışlarının kültürel normlarla nasıl etkileştiğini anlamak; örgütsel iletişim,

liderlik, iş tatmini ve hizmet kalitesi açısından önemli uygulamalara ışık tutacaktır. Özellikle sağlık yönetiminde kültürel duyarlılığın geliştirilmesi, şiddetin önlenmesi ve ekip uyumunun artırılması açısından bu çalışmanın katkı sunabileceği düşünülmektedir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her bilimsel çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da belirli sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırmanın kapsamı, veri toplama yöntemi ve örneklemin özellikleri elde edilen bulguların genellenebilirliğini etkileyebilecek sınırlılıklar olarak dikkate alınmalıdır. Bu bölümde, çalışmanın kuramsal ve metodolojik sınırlılıkları özetlenmektedir.

2.3.1. Kuramsal Sınırlılıklar

Bu çalışmanın kuramsal katkılarına rağmen bazı sınırlılıklar mevcuttur. İlk olarak, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ayrım kavramsal olarak zaman zaman örtüşmektedir. Narsisizmin özellikle “rekabet” boyutu hubris davranışlarına zemin hazırlasa da, iki yapının birbirinden net olarak ayrıştırılamaması olası kuramsal muğlaklıklara yol açabilir. İkinci olarak, kültür kavramı birey, grup ve ulus düzeylerinde farklı anlamlar taşımaktadır. Bu çalışmada birey düzeyi ölçümler kullanılmıştır; ancak birey düzeyindeki değerlerin ülke düzeyindeki kültür boyutlarıyla tam olarak örtüştüğü varsayımı, düzeyler arası yorum hatası riskini barındırmaktadır. Ayrıca, narsisizm ve hubris ilişkisini açıklamada yalnızca Hofstede’in kültür boyutlarına odaklanılmıştır. Oysa, sıklık-gevşeklik ya da bağımsız-bağımlı benlik gibi alternatif kültürel kuramların da açıklayıcı katkılar sunması yüksek olasılık taşımaktadır. Son olarak, model doğrusal ilişkiler üzerine kurulmuştur. Ancak, narsisizmin bazı boyutlarının düşük düzeyde işlevsel, yüksek düzeyde ise işlevsiz etkiler yaratabileceği olasılığı, araştırmanın sınırları dışında kalmıştır.

2.3.2. Metodolojik Sınırlılıklar

Araştırma metodolojisi açısından da sınırlılıklar bulunmaktadır. Öncelikle, çalışmanın kesitsel tasarımı nedensellik yorumlarını sınırlandırmaktadır. İkinci olarak, verilerin tek kaynaktan ve öz-bildirim yoluyla toplanması ortak yöntem yanlılığı riskini artırmaktadır. Bu durumun, narsisizm, hubris ve kültür arasındaki ilişkilerin olduğundan daha güçlü görünmesine neden olabileceği düşünülmektedir. Hubris sendromunun öz-bildirimle ölçülmesinin, sosyal arzu edirlilik etkisi nedeniyle güvenilirlik sorunları yaratabileceği de dikkate alınmalıdır. Ayrıca kültürün birey düzeyinde ölçülmesi, ölçeklerin ayırt edici geçerliği ve ölçüm değişmezliği açısından sınanması gereken bir konu olarak görülmektedir. Çok düzeyli analiz kullanılmamış olmasının, sonuçların güvenilirliğini azaltmış olabileceği bilinmelidir.

2.4. Araştırmanın Varsayımları

Bilimsel araştırmalarda, elde edilen verilerin geçerliliği ve güvenilirliği belirli varsayımlara dayanmaktadır. Bu çalışmada da, kullanılan ölçme araçlarının uygunluğu, katılımcıların cevaplama süreçleri ve araştırma bağlamının özellikleri göz önünde bulundurularak bazı temel varsayımlar kabul edilmiştir. Bu varsayımlar, araştırmanın bulgularının doğru yorumlanabilmesi ve metodolojik açıdan sağlam bir çerçevede değerlendirilebilmesi açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

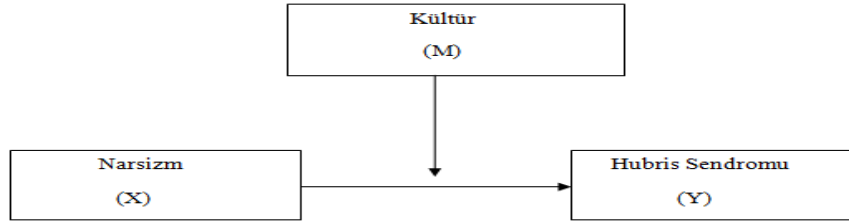
- Veri toplama aracıda yer alan ölçeklerin nitelik ve nicelik bakımından sağlık kuruluşlarında örneklem üzerinde ölçüm yapabilmek için yeterli oldukları ve gerçekçi sonuçların elde edilebileceği varsayılmaktadır.
- Anketleri cevaplama esnasında katılımcıların birbirlerini etkilemedikleri varsayılmaktadır.

- Katılımcıların anketi gönüllü ve istekli cevapladıkları varsayılmaktadır.
- Katılımcıların, cevaplama anında samimi oldukları ve gerçek düşüncelerini yansıttıkları varsayılmaktadır.
- Araştırmada seçilen örneklemin, evreni temsil edebilecek nitelikte olduğu varsayılmaktadır.
- Kullanılan ölçeklerin dilsel ve kültürel açıdan araştırma bağlamına uyumlu olduğu ve anlam farklılıklarının ölçüm sonuçlarını etkilemeyeceği varsayılmaktadır.
- Anket uygulamasının gerçekleştirildiği zaman aralığının, katılımcıların duygu, düşünce ve iş yükü gibi olağan dışı etkenlerden etkilenmediği varsayılmaktadır.
- Katılımcıların, anket maddelerini anlayacak ve doğru şekilde yanıtlayacak bilgi birikimi ve deneyime sahip oldukları varsayılmaktadır.
- Katılımcıların yanıtlarının yalnızca kendi bireysel deneyim ve algılarını yansıttığı, üçüncü şahısların ya da kurumsal baskıların etkisi altında kalmadıkları varsayılmaktadır.

2.5. Araştırma Modeli, Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli ‘Temel Düzenleyicilik Modeli’



Kaynak: Gürbüz ve Şahin (2016)

Araştırma modeli doğrultusunda araştırmanın temel soruları ve hipotezleri şöyle belirlenmiştir:

Araştırmanın temel soruları:

- “Narsisizm ve hubris sendromu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu ilişkinin yönü ve gücü nedir?”
- Araştırmanın bir diğer sorusu bu ilişkiyi etkileyen kültür faktörüyle ilgilidir. “Narsisizm ve hubris sendromu arasındaki ilişkide kültürün düzenleyici rolü var mıdır?”

Araştırmanın hipotezleri:

- **H₁:** Narsisizm ile hubris sendromu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.
- **H₂:** Hofstede’in kültür boyutlarından güç mesafesi, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.
- **H₃:** Hofstede’in kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.
- **H₄:** Hofstede’in kültür boyutlarından bireycilik–toplulukçuluk (kolektivizm), narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

- **H₅:** Hofstede'in kültür boyutlarından uzun vadeli-kısa vadeli yönelim, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.
- **H₆:** Hofstede'in kültür boyutlarından erillik-dişlilik, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.

2.6. Araştırma Yöntemi

Çalışmada araştırma deseni olarak ilişkisel (korelasyonel) araştırma deseni uygulanmıştır. İlişkisel araştırma deseni, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi anlamak ve bu ilişkilerin niteliklerini belirlemek için yapılan bir araştırma türü olarak tanımlanmaktadır. Bu tür araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını, yönünü ve şiddetini incelemeye odaklanır. Ayrıca bu tür çalışmalarda aracı ve düzenleyici etkiler de araştırılabilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2016).

Bu çalışmada düzenleyici değişken (moderator) modeli kullanılacaktır. Düzenleyici değişken, biçimleyici değişken olarak da adlandırılmaktadır ve durumsal etkiye sahiptir. Bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkilemektedir. Düzenleyici etki artırıcı, azaltıcı ya da karşıt yönde olabilmektedir. Artırıcı yönde olduğunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi artacaktır. Azaltıcı yönde olduğunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalacaktır. Karşıt yönde ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ters yöne çevirmektedir. Yani iki değişken arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü düzenleyici belirlemektedir (Gülbüz ve Şahin, 2016).

2.7. Ölçekler ve Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları ile bilgiler aşağıda yer almaktadır. Ölçeklerin tamamı, 5'li Likert tipi derecelendirilmiştir. Seçenekler, "Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, Katılıyorum ve Kesinlikle katılıyorum" şeklinde sıralanmıştır.

Bireysel Kültürel Değerler Ölçeği: Saylık (2019) tarafından, Yoo, Donthu ve Lenartowicz'in (2011) geliştirdiği ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Beş aşamalı çeviri süreci ve dilsel eşdeğerlik çalışması sonucunda yüksek düzeyde uyum sağlanmıştır. Ankara'da 245 öğretmen üzerinde uygulanan analizlerde ölçek, 26 maddelik özgün yapısını korumuş, KMO değeri 0.816 bulunmuş ve toplam varyansın %57,53'ünü açıklayan beş faktörlü (güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, kolektivizm, uzun erimlilik, erillik) yapı elde edilmiştir.

Hubris Sendromu Ölçeği: Tutar ve Nacar (2022) tarafından spor alanında geliştirilmiştir. Uzman görüşüyle oluşturulan madde havuzu pilot uygulamayla test edilmiş, ardından aktif sporcular üzerinde asıl çalışma yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçeğin açıklanan toplam varyansı %52,5; Cronbach's alpha değeri ise 0,774'tür.

Narsistik Kişilik Envanteri: Raskin ve Hall (1979) tarafından geliştirilen, Raskin ve Terry (1988) tarafından revize edilen envanter, narsistik kişilik bozukluğu tanısı için değil, grandiyöz narsisizm eğilimlerini ölçmek için kullanılmaktadır. Meta-analizlerde güvenilirlik katsayısı .80-.85 aralığında bulunmuştur (Ackerman vd., 2011). Türkiye'de Kızıltan (2000) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış ve geçerlik-güvenirlilik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

2.8. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın evrenini, sağlık hizmetlerinin doğrudan sunumunda kritik role sahip hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezi'nde görev yapan 607 hemşire ile sınırlandırılmıştır. Hemşirelerin seçilme nedeni; yoğun iş yükü, hasta ve

yakınlarıyla sürekli etkileşim içinde olmaları ve sağlık kurumlarında hiyerarşinin en belirgin biçimde deneyimlendiği meslek gruplarından biri olmalarıdır. Bu özellikleriyle hemşireler, narsisistik eğilimlerin ve hubris davranışlarının gözlenmesi ile kültürel normların etkisinin incelenmesi açısından uygun bir evren olarak kabul edilmiştir. Ayrıca klinik uygulamalarda bakımın merkezinde yer almaları, multidisipliner ekiplerle sürekli etkileşimleri ve karar süreçlerindeki rolleri, hubris araştırmaları için değerli veriler sunmaktadır. Empati ve özgecilikle ilişkilendirilen meslekleri sayesinde narsisistik özelliklerin daha net gözlemlenebilmesi, hemşireleri narsisizm araştırmaları için de elverişli kılmaktadır.

Dursun Odabaş Tıp Merkezi'nin bölgenin en büyük sağlık kuruluşlarından biri olması, elde edilen bulguların hem bölgesel hem de benzer örgütsel yapılara genellenebilirliğini artırmaktadır. Ayrıca örneklem büyüklüğü hesaplamasında, nicel araştırmalarda yaygın kullanılan Cochran formülünden yararlanılmıştır (Gürbüz & Şahin, 2016).

N: Evren büyüklüğü (607)

$$n = \frac{Nxt^2x(pxq)}{(N-1)xd^2 + t^2x(pxq)}$$

[n: Örneklem büyüklüğü; **t:** Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1,96); **s:** Evren için tahmin edilen standart sapma (0,5); **d:** Kabul edilebilir sapma toleransı (0,05); **p:** İncelenen olayın görülme sıklığı (0,8); **q:** İncelenen olayın görülmemesi sıklığı (0,2)]

Cochran'ın formülüne göre araştırmanın örneklem büyüklüğü %95 güvenilirlik düzeyinde ve %5 hata toleransı ile 236 olarak belirlenmiştir. Örneklem tekniği olarak kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, araştırma evreninde yer alan hemşirelere ulaşma imkânı ve veri toplama sürecinin pratikliği açısından uygun görülmüştür.

Araştırma verileri, gerekli etik ve kurumsal izinler alındıktan sonra çalışmaların yürütüleceği hastanede uygun bir ortamda toplanmıştır. Veri toplama işlemi, yüz yüze anket tekniği kullanılarak, Temmuz – Ağustos 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Erişilebilen ve değerlendirmeye uygun 251 veri toplanabilmiştir.

2.9. Veri Analiz Yöntemleri

Araştırma sonuçlarının veri girişinde ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde lisanslı SPSS 22.0 for Windows İstatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizi için; örneklemi tanımlamak ve tanıtmak amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmıştır.

Araştırmada yer alan ölçekler yeni bir bağlamda analiz edildiği için geçerlik ve güvenilirlik analizleri yenilenmiştir. Söz konusu analizler için ölçek maddelerinin faktör yükleri, ölçeklerin Cronbach's alpha değerleri, veri tutarlılığı (rho_a), birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Araştırma hipotezlerini sınamak için SPSS PROCESS Macro Model 1'den yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Örneklem Özelliklerinin Özetlenmesi

Örneklem özellikleri, aşağıdaki Tablo 1'de yer almaktadır. Görüldüğü üzere katılımcıların yaklaşık %55'i kadınlardan ve %45'i erkeklerden oluşmaktadır. Yaş değişkeninde katılımcıların %56,2'sine isabet eden kısmı 25-34 yaş arasındaki çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık % 61'i evlilerden, %39'u ise bekarlardan meydana gelmektedir. Kurumda çalışılan süreye bakıldığında

katılımcıların yaklaşık %50'sinin 5-14 yıl arası kıdeme sahip oldukları anlaşılmaktadır. Meslekte geçirilen süre açısından da katılımcıların yaklaşık %55'inin yine 5-14 yıl arası kıdeme sahip oldukları görülebilmektedir.

Tablo 1: Örneklem Özellikleri

Değişken		Sıklık (n = 251)	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	137	54,58
	Erkek	114	45,42
Yaş	24 Yaş Ve Altı	21	8,37
	25-34 Yaş Arası	141	56,18
	35-44 Yaş Arası	68	27,09
	45-54 Yaş Arası	21	8,37
Medeni durum	Bekar	99	39,44
	Evli	152	60,56
Eğitim durumu	Lise	41	16,33
	Ön Lisans	81	32,27
	Lisans	113	45,02
	Lisansüstü	16	6,37
Kurumda geçirilen süre	4 yıl ve altı	69	27,49
	5-14 yıl arası	125	49,80
	15-24 yıl arası	38	15,14
	25-34 yıl arası	19	7,57
Meslekte geçirilen süre	4 yıl ve altı	45	17,93
	5-14 yıl arası	137	54,58
	15-24 yıl arası	47	18,73
	25-34 yıl arası	22	8,76

3.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Araştırmada yer alan ölçekler yeni bir bağlamda analiz edileceği için öncelikle geçerlik ve güvenilirlik analizleri yenilenmiştir. Söz konusu analizler için ölçek maddelerinin faktör yükleri, ölçeklerin Cronbach's alpha değerleri, veri tutarlılığı (rho_A), birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerine bakılmıştır. Bir ölçeğin CR değeri 0,70'in; AVE değeri 0.50'nin, Cronbach's alpha 0.70'in ve rho_a değeri 0.70'in üzerinde ise geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilebilir değerlere erişilmiş demektir (Hair vd., 2019; Dijkstra & Henseler, 2015; Henseler vd., 2015).

Tablo 2 incelendiğinde, veri toplamada yararlanılan üç ölçeğin de kabul edilebilir geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına erişebildikleri görülmektedir. Narsisizm ölçeğinde 4 madde (36, 37, 38 ve 39) faktör yükleri 0,32'nin altında kaldığı için ölçekten çıkarılmışlardır.

Tablo 2: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Ölçekler	Açıklanan varyans	Cronbach's Alpha	rho_A	CR	AVE
Bireysel Kültürel Değerler	58,252	0,842	0,965	0,912	0,800
Hubris	51,075	0,716	0,935	0,924	0,851
Narsisizm	50,653	0,924	0,847	0,841	0,503

Çalışmada yer alan ölçeklere yönelik yapılan ayırışma geçerliğini test etmek için ise HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) kriteri kullanılmıştır. HTMT, bir araştırma modelinde yer alan ölçeklerde var olan tüm ifadelerin korelasyon ortalamasının ölçeklerin ifadelerinin korelasyon ortalamalarına oranı olarak kabul edilmektedir (Hair vd., 2019). Tablo 3'te ayırışma geçerliğine yönelik bulgular sunulmuştur. Hair vd. (2019)'ye göre ölçeklerin HTMT değerlerinin 0,85'ten küçük olması gerekmektedir. Tablo 3 incelendiğinde, araştırmada yer alan ölçeklerin HTMT değerlerinin 0,85'ten

küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ayrışma geçerliliği ile ilgili kriterlerin sağlandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (HTMT Kriteri)

	Kültür	Hubris	Narsistik
Kültür			
Hubris	0,503		
Narsistik	0,149	0,500	

3.3. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistik Bulgular

Ölçeklerin ortalama puanları hesaplanırken aritmetik ortalamalar baz alınmıştır. Değerlendirilmede dikkate alınan ölçüt aralıkları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: Ölçek Ölçüt Aralıkları

Ölçek Türü	Puan Aralıkları	Ölçeğe Gelen Karşılık	Düzye	Düzye
5’li Likert	1,00 ≤ ort. ≤ 1,80	Kesinlikle Katılmıyorum	Çok Düşük ¹	Düşük*
	1,80 ≤ ort. ≤ 2,60	Katılmıyorum	Düşük ²	
	2,61 ≤ ort. ≤ 3,40	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Orta ³	Orta**
	3,41 ≤ ort. ≤ 4,20	Katılıyorum	Yüksek ⁴	
	4,21 ≤ ort. ≤ 5,00	Kesinlikle Katılıyorum	Çok Yüksek ⁵	Yüksek***

Kaynak: Tekin (2017)

Aşağıda Tablo 5’te katılımcıların görüşleri açısından ölçeklere ilişkin puan ortalamaları ve normallik analiz bulguları sunulmaktadır.

Tablo 5: Ölçek Puan Ortalamaları

Ölçekler ve Boyutları	Ortalama	Medyan	Mod	Standart sapma	Çarpıklık	Basıklık
KLT1	2,00 2;*	1,80	1,00	0,91	0,89	0,18
KLT2	3,87 4;***	4,00	5,00	1,00	-0,91	0,35
KLT3	3,01 3;***	3,00	2,83	0,97	-0,20	-0,74
KLT4	3,98 4;***	4,17	5,00	,90	-0,84	-0,07
KLT5	2,68 3;***	2,75	1,00	1,17	0,22	-0,90
TOPLAM	3,11 3;***	3,14	2,65	0,59	-0,24	-0,20
HBR1	2,07 2;*	2,00	1,00	0,86	,81	0,35
HBR2	3,21 3;***	3,20	3,40	0,59	-0,20	0,77
HBR3	3,22 3;***	3,33	3,00	0,88	-0,034	-0,41
TOPLAM	2,83 3;***	2,84	2,22	0,52	0,21	0,29
NAR1	2,85 3;***	2,86	3,00	0,75	-0,025	-0,37
NAR2	3,08 3;***	3,00	3,00	0,84	-0,09	-0,49
NAR3	2,72 3;***	2,67	2,33	0,85	0,36	-0,29
NAR4	3,19 3;***	3,2	3,60	0,76	-0,05	-0,31
NAR5	2,99 3;***	3,00	2,33	0,88	-0,004	-0,62
NAR6	2,96 3;***	3,00	3,20	0,72	0,05	0,25
NAR7	3,06 3;***	3,00	3,00	0,85	0,004	-0,55
TOPLAM	2,98 3;***	3,01	2,92	0,66	0,09	-0,24

Tablo 5’te görülen ortalamalara göre kültür ölçeği boyutlarının düzeyleri düşük ve orta düzeylerdedir. Ölçeğin tamamı ise orta düzeyde olup, ölçekteki “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneğine karşılık gelmektedir. [Boyutlar: Güç Mesafesi (KLT1), Belirsizlikten Kaçınma (KLT2), Kolektivizm (KLT3), Uzun Erimlilik (KLT4), Erillik (KLT5)].

Hubris ölçeğinin boyutları düşük ve orta düzeyde görülmektedir. Ölçeğin bütününe bakıldığında ise orta düzey ve “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneği ile karşılaşılmaktadır. [Boyutlar: Kendini Beğenme (HBR1), Kendini Başkalarından Üstün Tutma (HBR2), Özgüven (KLT3)].

Narsisizm ölçeğinin boyutlarının tamamının ve ölçeğin bütünüdür düzeyleri orta olup, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” seçeneğine denk gelmektedir. [Boyutlar: Otorite (NAR1), Kendine Yeterlilik (NAR2), Üstünlük (NAR3), Teşhircilik (NAR4), Sömürücülük (NAR5), Kendini Beğenme (NAR6), Hak İddia Etme (NAR7)].

Tablo 5’te görüldüğü üzere Skewness (Basıklık) ve Kurtosis (çarpıklık) değerleri, -3 ve +3 arasında yer almaktadır. DeCarlo, (1997)’ye göre bu aralıktaki değerler, normal dağılım koşullarının sağlandığını göstermektedir.

3.4. Korelasyon, Regresyon ve Düzenleyici Etki Analizi

3.4.1. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Tablo 6 incelendiğinde, narsisizm ile hubris sendromu arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,387$, $p < .01$). Bu bulgu, narsisizm düzeyinin arttığı durumlarda hubris sendromu düzeyinin arttığını göstermektedir. Diğer yandan, hem narsisizm hem de hubris sendromunun kültür boyutları ile aralarında anlamlı kabul edilebilecek korelasyon bulunamamıştır.

Tablo 6: Korelasyon Analizi

	Narsisizm	Hubris	Kültür 1	Kültür 2	Kültür 3	Kültür 4	Kültür 5
Narsisizm	1	,387** ,000	,001 ,985	,093 ,143	,063 ,320	,069 ,274	,091 ,152
Hubris	,387** ,000	1	,122 ,054	,103 ,104	,152 ,065	,110 ,111	,103 ,091

Tablo 7’de görülen narsisizm puanının bağımsız değişken ve hubris sendromunun puanının bağımlı değişken olduğu modelin bulguları, modelin bütün olarak anlamlı olduğunu narsisizmin hubris sendromundaki değişimlerin %14,9’unu açıklayabildiğini göstermektedir.

Tablo 7: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Regresyon

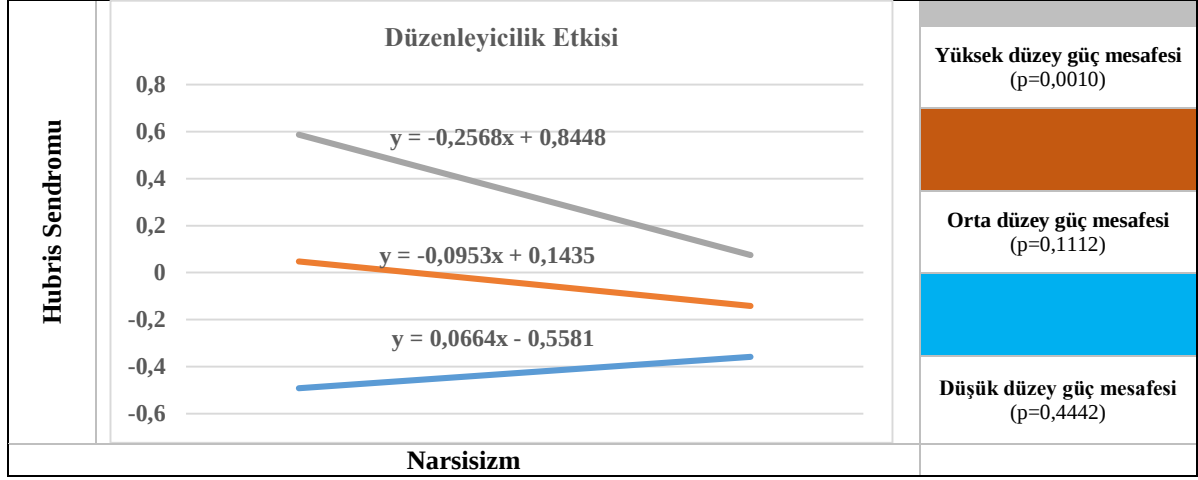
Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p	Tolerance	VIF
Sabit	2,124	0,146		14,544	0,000		
Narsisizm	0,238	0,048	0,387	0,000	0,000	1,000	1,000
R = 0,387 R ² = 0,149 F _(1, 249) = 24,760 p = 0,000							
Hubris Sendromu = 2,124 + 0,238*Narsisizm							

Bu bulgular, H_1 (Narsisizm ile hubris sendromu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

3.4.2. Düzenleyici Etki Analizi

Düzenleyicilik hipotezini test etmek için PROCESS Makro Model 1 kullanılmıştır (Hayes, 2022). Elde edilen bulgulara göre (Şekil 2 ve Tablo 8); güç mesafesi, narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini negatif yönde düzenlemektedir [(b = -0,1666) (se = 0,0560) (p=0,0042)]. Başka bir ifadeyle, narsisizmin hubris sendromunu artırıcı etkisi, güç mesafesi düzeyi yükseldikçe ters yönde değişim sergilemektedir. Düzenleyicilik etkisi, güç mesafesi düzeyi yüksekken anlamlıdır.

Şekil 2: Düzenleyici Etkinin İrdelenmesi (H₂)



Bu bulgular, **H₂** (Hofstede'in kültür boyutlarından güç mesafesi, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 8: Düzenleyicilik Testi Değerleri (H₂)

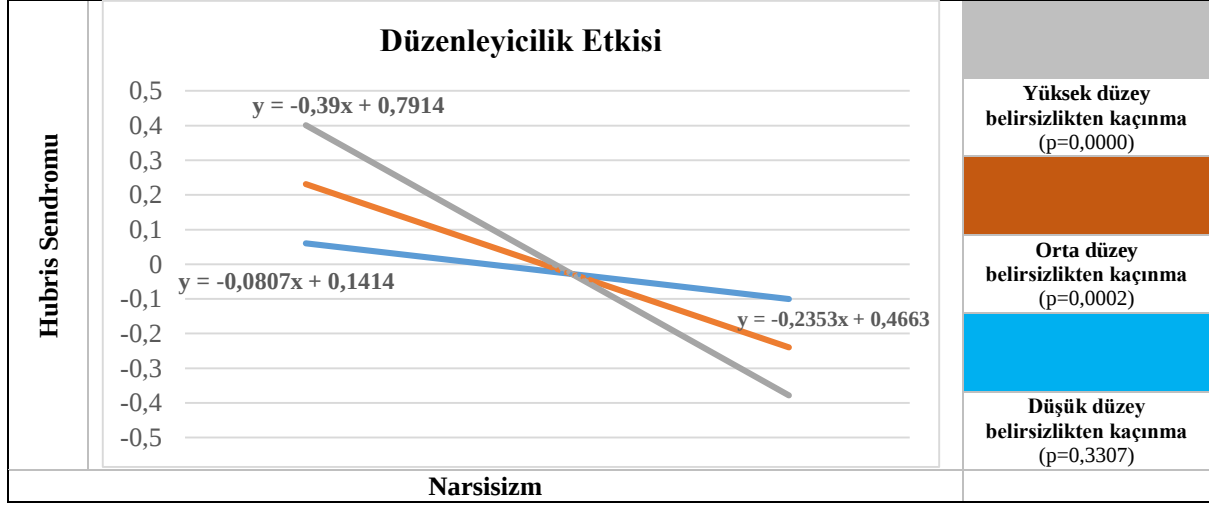
	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	-,0470	,0588	-,8000	,4245	-,1628	,0688
X (Narsistik kişilik)	-,0952	,0596	-1,5986	,0111	-,2126	-,0221
W (Güç mesafesi)	,3782	,0592	6,3908	,0000	,2617	,4948
X.W	-,1616	,0560	-2,8882	,0042	-,2718	-,0514
R=0,4568* R²=0,2086* R²-Chng=0,0267 (*p<0,05)						

Elde edilen bulgulara göre (Şekil 3 ve Tablo 9); belirsizlikten kaçınma, narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini negatif yönde düzenlemektedir [(b = -0,1546) (se = 0,0598) (p=0,0103)]. Başka bir ifadeyle, narsisizmin hubris sendromunu artırıcı etkisi, belirsizlikten kaçınma düzeyi yükseldikçe ters yönde değişim sergilemektedir. Düzenleyicilik etkisi, belirsizlikten kaçınma düzeyi orta düzey ve yüksek düzeyken anlamlıdır.

Tablo 9: Düzenleyicilik Testi Değerleri (H₃)

	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	-,0043	0,0611	-0,0700	0,0944	-,1245	,1160
X (Narsistik kişilik)	-,2353	0,0613	-3,8378	0,0002	-,3561	-,1145
W (Belirsizlikten kaçınma)	,0157	0,0612	0,2573	0,0072	-,1048	-,0363
X.W	-,1546	0,0598	-2,5856	0,0103	-,2724	-0,0368
R=0,2759* R²=0,0761* R²-Chng=0,0250 (*p<0,05)						

Bu bulgular, **H₃** (Hofstede'in kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

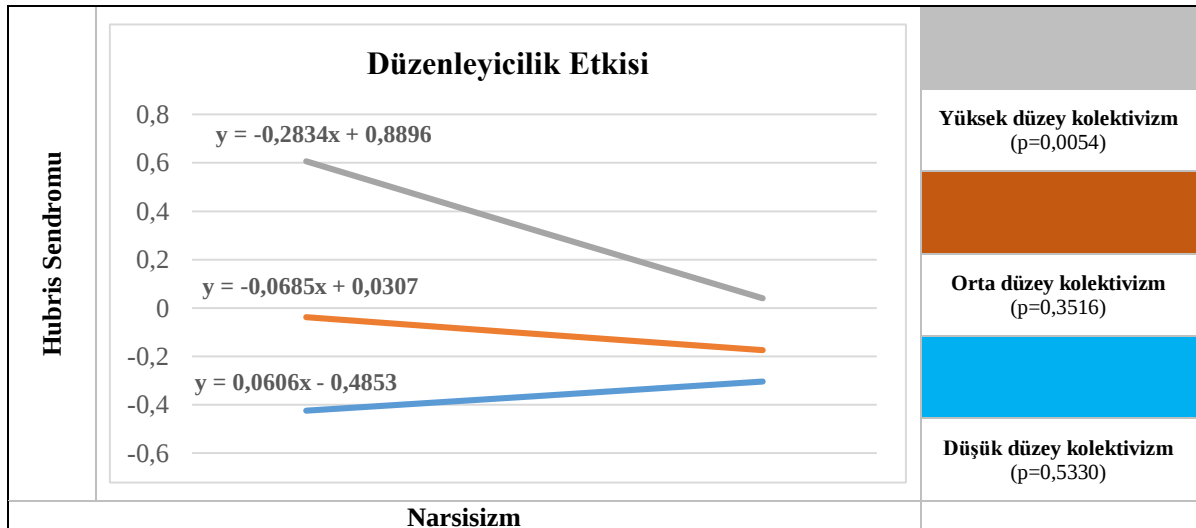
Şekil 3: Düzenleyici Etkinin İrdelenmesi (H₃)

Elde edilen bulgulara göre (Şekil 4 ve Tablo 10); kolektivizm, narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini negatif yönde düzenlemektedir [(b = -0,1448) (se = 0,0572) (p=0,011)]. Başka bir ifadeyle, narsisizmin hubris sendromunu artırıcı etkisi, kolektivizm düzeyi yükseldikçe ters yönde değişim sergilemektedir. Düzenleyicilik etkisi, kolektivizm yüksek düzeyken anlamlıdır.

Tablo 10: Düzenleyicilik Testi Değerleri (H₄)

	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	-,0376	,0588	-,6400	,5228	-,1534	,0782
X (Narsistik kişilik)	-,0783	,0591	-1,3252	,1863	-,1947	,0381
W (Kolektivizm)	,3800	,0592	6,4211	,0000	,2634	,4965
X.W	-,1448	,0572	-2,5326	,0119	-,2575	-,0322
R=0,4445* R ² =0,1976* R ² -Chng=0,0208 (*p<0,05)						

Bu bulgular, H₄ (Hofstede'in kültür boyutlarından bireycilik-toplulukçuluk (kolektivizm), narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Şekil 4: Düzenleyici Etkinin İrdelenmesi (H₄)

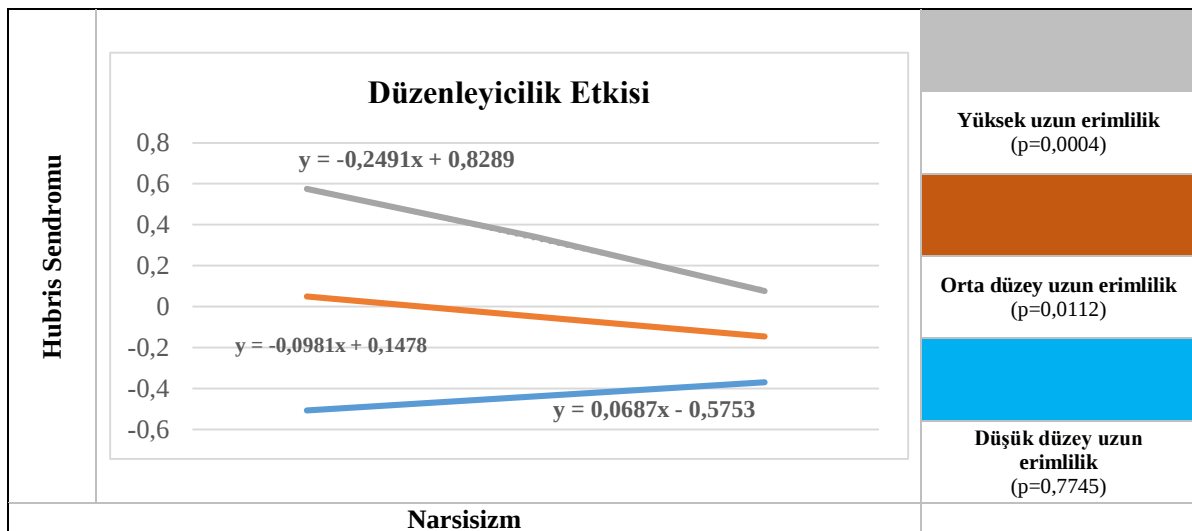
Elde edilen bulgulara göre (*Şekil 5 ve Tablo 11*); uzun erimlilik, narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini negatif yönde düzenlemektedir [(b = -0,2979) (se = 0,1537) (p=0,0054)]. Başka bir ifadeyle, narsisizmin hubris sendromunu artırıcı etkisi, uzun erimlilik düzeyi yükseldikçe ters yönde değişim sergilemektedir. Düzenleyicilik etkisi, uzun erimlilik yüksek düzeyken anlamlıdır.

Tablo 11: Düzenleyicilik Testi Değerleri (H_5)

	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,2974	,0627	2,5567	0,0000	0,1739	0,4210
X (Narsistik kişilik)	-,2237	,0875	-2,5561	0,0112	-0,3961	-0,0513
W (Uzun erimlilik)	,6261	,1028	6,0872	0,0000	0,4235	0,8296
X.W	-,2979	,1537	-1,9381	0,0054	-0,6006	-0,0048
R=0,4664* R ² =0,2176* R ² -Chng=0,0119 (*p<0,05)						

Bu bulgular, **H₅** (*Hofstede'in kültür boyutlarından uzun vadeli-kısa vadeli yönelim, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.*) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Şekil 5: Düzenleyici Etkinin İrdelenmesi (H₅)



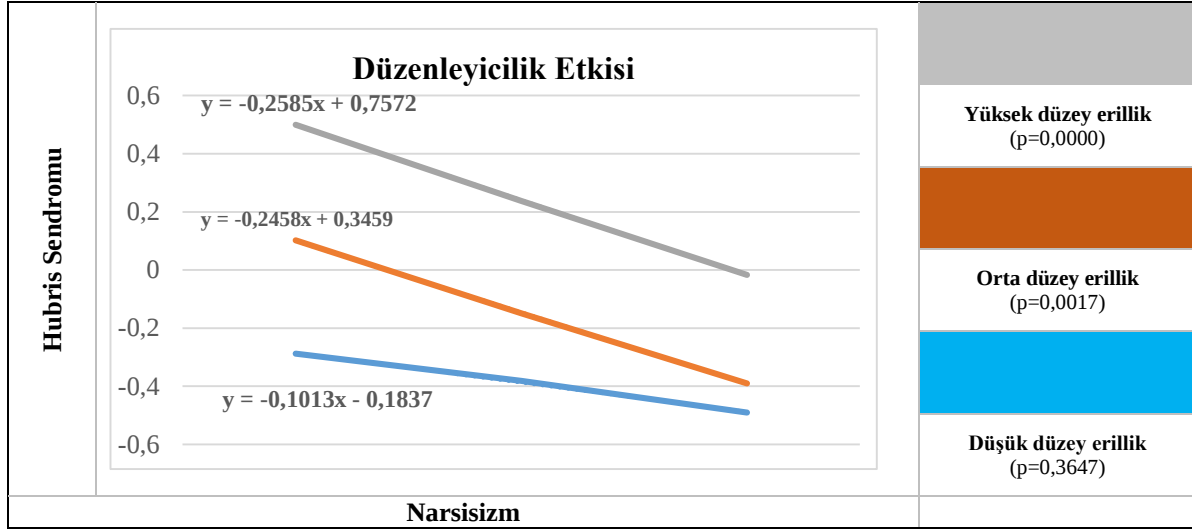
Elde edilen bulgulara göre (*Şekil 6 ve Tablo 12*); erillik, narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini negatif yönde düzenlemektedir [(b = -0,2979) (se = 0,1537) (p=0,0054)]. Başka bir ifadeyle, narsisizmin hubris sendromunu artırıcı etkisi, erillik düzeyi yükseldikçe ters yönde değişim sergilemektedir. Düzenleyicilik etkisi, erillik yüksek düzeyken anlamlıdır.

Tablo 12: Düzenleyicilik Testi Değerleri (H_6)

[illegible]

Bu bulgular, H_6 (Hofstede'in kültür boyutlarından erillik–dişillik, narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahiptir.) hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Şekil 6: Düzenleyici Etkinin İrdelenmesi (H_6)



SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Bu çalışmada hemşireler örnekleminde narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişki incelenmiş ve Hofstede'nin kültürel boyutlarının bu ilişkide düzenleyici rol oynayıp oynamadığı test edilmiştir. Bulgular birkaç düzeyde önemli sonuçlara işaret etmektedir.

Birinci olarak, araştırma verileri narsisizm ile hubris sendromu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Bu sonuç, narsisizmin kişilik temelli bir eğilim olarak güç ve otorite ortamlarında hubristik davranışlara dönüşebildiğini savunan literatürü desteklemektedir (Owen & Davidson, 2009; Rosenthal & Pittinsky, 2006). Elde edilen bulgular, narsisistik özelliklerin özellikle sağlık kurumları gibi hiyerarşik ve stres düzeyi yüksek örgütlerde, eleştiriye kapalılık, aşırı özgüven ve riskli karar alma davranışlarına evrilebildiğini düşündürmektedir. Bu durum, Kjærveik ve Bushman'ın (2021) meta-analizinde ulaştıkları narsisizmin hubristik davranışları %35 oranında artırdığı yönündeki bulguyla paraleldir.

İkinci olarak, kültürel boyutların moderatör etkileri incelendiğinde, özellikle uzun vadeli–kısa vadeli yönelim ve erillik–dişillik boyutlarının anlamlı düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür. Uzun vadeli yönelimin yüksek olduğu bireylerde narsisizm–hubris ilişkisinin zayıfladığı; kısa vadeli yönelimin baskın olduğu bireylerde ise narsisizmin hubristik davranışları daha güçlü biçimde tetiklediği bulunmuştur. Bu sonuç, Hambrick ve Mason'un (1984) üst kademe teorisinde vurgulanan “gelecek odaklılık ve stratejik sabrın, kısa vadeli dürtüsel davranışları dengeleyici işlevi” ile uyumlu bir görünüm sergilemektedir.

Üçüncü olarak, çalışmada erillik düzeyinin artmasıyla narsisizmin hubrisi artırıcı etkisinin ters yönde değiştiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Hofstede'nin (2001) erillik–dişillik ayrımında ortaya koyduğu kültürel normların birey davranışlarını yönlendirme kapasitesini destekler niteliktedir. Ayrıca, kaynak bağımlılığı teorisinin (Pfeffer & Salancik, 1978) öne sürdüğü gibi, kaynaklara erişim ve statü yarışının yalnızca narsisistik eğilimleri beslemekle kalmayıp bazı durumlarda toplumsal dengeyi sağlayıcı işlev görebileceğini de göstermektedir.

Dördüncü olarak, Hofstede'nin kültürel boyutlarının tamamı narsisizm ile hubris sendromu arasındaki ilişkide anlamlı düzenleyici etkiler göstermiştir. Bu bulgular, Hofstede'nin (2001) kültürel boyutlar kuramıyla uyumlu olup, örgütsel davranışların kültürel normlar tarafından güçlü biçimde şekillendirildiğini ortaya koymaktadır. Sağlık kurumlarında da kültürel değerlerin liderlik tarzlarını ve ekip dinamiklerini doğrudan etkilediği anlaşılmaktadır. Bu sonuç, kültürün bireysel kişilik özelliklerini biçimlendiren ve yönetsel davranışların sınırlarını çizen bir üst sistem olduğunu desteklemektedir (Hofstede, 2001; Gelfand vd., 2006). Özellikle uzun vadeli yönelimi yüksek bireylerde narsisizmin hubrisi tetikleme etkisinin zayıflaması; kısa vadeli yönelimin baskın olduğu bireylerde ise bu etkinin güçlenmesi, kültürel normların bireysel dürtüleri nasıl dizginlediğine dair önemli kanıtlar sunmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma narsisizmin hubris sendromu üzerindeki etkisini doğrulamakta ve Hofstede'nin kültür boyutlarının bazılarını bu ilişkide anlamlı moderatörler olarak ortaya koymaktadır. Özellikle uzun vadeli yönelim ve erillik-dişillik boyutları, bireylerin narsisistik eğilimlerini hangi koşullarda hubristik davranışlara dönüştüreceğini anlamada kritik bir bağlamsal filtre işlevi görmektedir. Bu bağlamda çalışma, narsisizm–hubris ilişkisinin kültürden bağımsız düşünülemeyeceğini ampirik verilerle göstermiştir. Bu sonuç, narsisizmin kişilik temelli bir özellik olarak güç ve otorite bağlamlarında patolojik biçimde genişleyerek hubris davranışlarına evrildiğini savunan literatürle uyumludur (Owen & Davidson, 2009; Rosenthal & Pittinsky, 2006; Kroll vd., 2000). Özellikle sağlık kurumları gibi hiyerarşinin belirgin, stres düzeyinin yüksek ve ekip içi iletişimin kritik olduğu ortamlarda bu eğilimin daha görünür hale geldiği anlaşılmaktadır.

Elde edilen bulgular, sağlık yönetiminde hem liderlik geliştirme hem de örgütsel kültür tasarımı açısından önemli mesajlar vermektedir. Öncelikle narsisizmin hubrisi besleyen bir öncül olduğu dikkate alındığında, hemşire yöneticilerin empati, geri bildirim alma ve ekip çalışmasına yönelik eğitimlerle desteklenmesi gerekli görülmektedir. Ayrıca, kurumsal düzeyde uzun vadeli planlama kültürünün benimsenmesi, kısa vadeli kazanımlara dayalı hubristik davranışların önüne geçebilecektir. Diğer yandan, işbirliği ve empatiyi teşvik eden, “dişil” değerlere daha yakın kurum kültürlerinin güçlendirilmesi, narsisizmin olumsuz etkilerini azaltıcı bir filtre işlevi görebileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar, narsisizmin hubris sendromunun bilişsel ve davranışsal temellerini güçlendirdiğini savunan birçok araştırmayı desteklemektedir (Asad & Sadler-Smith, 2020; Campbell & Foster, 2007; Kjærvik & Bushman, 2021). Bununla birlikte bu çalışma, kültürün düzenleyici rolünü ortaya koyarak literatüre yeni bir boyut eklemektedir. Örneğin, kolektivizm düzeyi yüksek bireylerde narsisizm–hubris ilişkisinin zayıflaması, Sosyal Kimlik Teorisi (Tajfel & Turner, 1986) açısından değerlendirildiğinde, 'biz' odaklı kimliklerin bireysel yücelik ihtiyacını bastırdığını göstermektedir. Benzer şekilde, belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu bireylerde hubristik davranışların azalması, Güç Yaklaşma–İnhibisyon Kuramı (Keltner vd., 2003) bağlamında, otorite kullanımıyla ilişkili dürtüsel davranışların kültürel normlarla sınırlandırıldığını düşündürmektedir. Önceki çalışmalarda (Owen, 2012; Sadler-Smith, 2019) hubrisin özellikle denetlenmeyen güç ortamlarında geliştiği belirtilirken, bu araştırma bulguları kültürel değerlerin bu süreci ya hızlandırıcı ya da dengeleyici biçimde etkileyebildiğini göstermiştir. Bu yönüyle çalışma, narsisizm–hubris etkileşimini sadece bireysel kişilik özellikleriyle açıklamak yerine, kültürel bağlama gömülü bir süreç olarak kavramsallaştırmaktadır.

Oberleiter vd. (2025), 1982 – 2023 arasını içeren meta-analiz çalışmalarında (1105 çalışma; 1621 bağımsız örneklem, N=546225), narsisizm epidemisi (salgını) tartışmasını ele almaktadırlar. Temel bulguları, narsisizmin dönemsel olarak dalgalandığını, belirli toplumsal veya ekonomik dönemlerle

sınırlı olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir ifadeyle, önceki dönem çalışmalarının, genç kuşakların giderek benmerkezci ve empati yoksunu hale geldikleri argümanının sağlam temele oturmadığını bildirmektedirler. Bunlara eşlik eden bulguları ise narsisizmin bölgesel ve demografik farklılıklar, yaş farklılıkları ve cinsiyet farklılıklarına bağlı olarak farklı düzeylerde kendini gösterdiğine işaret etmektedir. Örneğin; Avrupa ve Asya’da narsisizm ortalamaları yüksektir. Kadınlarda narsisizm ortalamaları erkeklere kıyasla yüksektir. Ayrıca yaş arttıkça da narsisizm düşmektedir. Bu meta-analiz çalışmasının ilgi çekici bir diğer bulgusu ise 2008 küresel finans krizinden sonra narsisizm ortalamalarının küresel ölçekte belirgin bir düşüş sergilemesidir. Buna ek olarak, özellikle bireycilik-toplulukçuluk başta olmak üzere kültürel temelli farkların narsisizm düzeyleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Kültürel açıdan yaklaşıncı, Oberleiter vd. (2025) bulguları ile bu çalışmanın bulgularının kısmen örtüştüğü ifade edilebilir. Sözü edilen meta analiz çalışmasının son olarak vurgulanması gereken önemli bulgusu, narsisizm boyutlarından üstünlük boyutunda ciddi düşüş olduğu; hak iddia etme ve sömürücülük boyutlarında çok küçük artış olduğu; otorite, gösteriş, kendine yeterlik ve dış görünüş boyutlarının ise sabit bir eğilim sergilediği yönündedir. Araştırmacıların bulgularına ilişkin yorumları ise toplumsal değerlerde dönüşüm (gönüllülük, hoşgörü ve eşitlik değerlerinin yükselmesi); sosyal medyanın etkisi (bireylerin öz-değer algılarının zayıflaması); psikolojik sağlık sorunları (depresyon ve anksiyete oranlarının artmasının narsistik eğilimleri zayıflatması) şeklinde ifade edilmiştir. Bu bağlamda, güncel literatürde “narsisizm gerçekten artıyor mu?” sorusu yerine “hangi koşullarda, hangi coğrafyada, hangi ölçekte artıyor veya azalıyor?” sorularının tartışılması gerektiği belirtilmiştir. Çalışmanın, pandemi öncesi ve sonrası kıyaslamaları içerecek tekrarlanmasından yarar görülmektedir.

Güncel meta-analiz ve sistematik derleme çalışmalarının bulguları, gelecekteki araştırmalar açısından dikkate değer boşluklara işaret etmektedir. Depresyon ve anksiyete oranlarındaki artışın narsistik eğilimleri zayıflatıcı etkisinin bulunduğu (Oberleiter vd., 2025), kuşaklar arası farklılıkların narsisizmin yaygınlığı ve düzeyinde belirleyici olabileceği (Twenge vd., 2008), narsisizmin toplumsal cinsiyet rolleriyle biçimlenen bir olgu olarak değerlendirilmesi gerektiği (Grijalva vd., 2015) görülmektedir. Ayrıca ölçüm yanlılığı, kültürel farklılıklar, sosyoekonomik değişimler ve olağanüstü durumlar (örneğin pandemi, doğal afetler, ekonomik krizler) gibi faktörlerin narsisizmin yordanmasında etkili olabileceği (Wetzel vd., 2017), sosyal farkındalık ve kültürel alçakgönüllülük normlarının ise narsisizmi baskılayıcı bir işlev görebileceği (Hamamura vd., 2020) belirtilmektedir. Buna ek olarak, yönetsel hubrisin örgüt performansını etkileyen önemli bir değişken olduğu (Oladimeji & Harrison, 2021) ve hubrisin “yönetici körlüğü” biçiminde pozisyon temelli bir hastalık olarak değerlendirilmesi gerektiği (Sadler vd., 2017) vurgulanmaktadır. Bu hususlar, alandaki kuramsal ve ampirik boşlukları temsil etmekte olup, yeni dönem çalışmalar için güçlü bir çıkış noktası olarak ele alınmalıdır.

Sınırlılıkların Bulgular Üzerinde Olası Etkileri ve Gelecek Araştırmalar

Bu araştırma, narsisizm ve hubris sendromu arasındaki ilişkide kültürel değerlerin düzenleyici etkisini ortaya koyarken, bulguların yorumlanmasında bazı sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır. Öncelikle narsisizm ve hubris kavramlarının kuramsal yakınlığı, ilişkilerin olduğundan daha güçlü görünmesine yol açmış olabilir. Literatürde de bu tartışılmış; Tracy ve Robins (2007) narsisizm ile hubristik gururun farklı yapılar olduğunu belirtirken, Owen ve Davidson (2009) hubrisin narsistik eğilimlerle beslendiğini öne sürmüştür. Bu nedenle, elde edilen güçlü ilişkilerin bir kısmının kavramsal örtüşmeden kaynaklanmış olabileceği dikkate alınmalıdır. Ayrıca kültürün birey düzeyinde ölçülmesi, grup veya kurum düzeyindeki kültürel normlarla tam örtüşmediği için, bazı moderatör etkilerin zayıf ya da belirsiz görünmesine yol açmış olabileceği düşünülmektedir. Taras vd.’nin (2010) meta-analizi de birey düzeyinde ölçülen kültürel değerlerin davranış üzerindeki etkilerinin grup düzeyine kıyasla daha küçük olduğunu ortaya koymaktadır. Narsisizm–hubris ilişkisinin yalnızca Hofstede’nin boyutları ile

değil, kültürel sıklık–gevşeklik (Gelfand vd., 2011) veya bağımsız–bağımlı benlik (Markus & Kitayama, 1991) gibi modellerle de incelenmesinin daha bütüncül sonuçlar üreteceği değerlendirilmektedir. “Karanlık üçlü” (narsisizm, makyavelizm, psikopati) (Paulhus ve Williams, 2002) kişilik özellikleriyle birlikte hubris sendromu araştırıldığında, örgütsel bağlamda daha kapsamlı sonuçlara ulaşılma olasılığı gelecekteki alternatif çalışmalar arasında tutulmalıdır.

Metodolojik açıdan, kesitsel tasarım nedensel çıkarımları sınırlandırmaktadır. Bulgular narsisizmin hubrisi artırdığını göstermiştir; ancak hubristik davranışların narsisistik eğilimleri besleyerek güçlendirmiş olması da olasıdır. Podsakoff vd., (2003) kesitsel tasarımların bu tür belirsizliklere açık olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, verilerin tek kaynaktan ve öz-bildirim yoluyla toplanması ortak yöntem yanlılığına yol açmış, narsisizm–hubris ilişkisini yapay biçimde şişirmiş olabilir. Hubris sendromunun öz-bildirimle ölçülmesi, sosyal arzu edirlilik yanlılığı nedeniyle katılımcıların davranışlarını olduğundan daha az raporlamasına neden olmuş ve ilişkileri zayıf göstermiş de olabilir. Hox ve arkadaşlarının (2017) belirttiği gibi, hemşirelerin aynı birimlerde kümelenmesi bağımsızlık varsayımını zedelemiş olabilir. Bu durumun, standart hataların küçülmesine ve bazı ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı görünmesine yol açmış olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecekte yapılacak çalışmalar bu sınırlılıkları aşacak biçimde tasarlanmalıdır. Öncelikle boylamsal veya çok dalga veri toplama yöntemleri, nedensel yönün belirlenmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, hubrisin yalnızca öz-bildirimle değil, akran veya üst değerlendirmeleriyle ölçülmesi sosyal arzu edirlilik sorununu azaltacaktır (Owen & Davidson, 2009). Kültürel değerlerin ise yalnızca birey düzeyinde değil, birim veya kurum düzeyinde de ölçülmesi, çok düzeyli modellerin uygulanmasına imkân tanıyacak ve bulguların daha sağlam yorumlanmasına katkı sağlayacaktır.

Gelecekteki araştırmalar, alternatif kültürel çerçeveleri de (ör. sıklık–gevşeklik, bağımsız–bağımlı benlik kurguları) modele dahil ederek kuramsal zenginliği artıracaktır. Ayrıca, farklı klinik disiplinlerde (ör. acil servis, yoğun bakım, pediatri) yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar ile bağlamsal faktörlerin narsisizm–hubris ilişkisini nasıl farklılaştırdığını test edilmesi özgün katkılar üretecektir. Son olarak, Türkiye dışındaki sağlık sistemlerinde yapılacak kültürlerarası araştırmalar, kültürel boyutların narsisizm–hubris ilişkisini ne ölçüde evrensel, ne ölçüde bağlamsal biçimde etkilediğini gösterebilir. Böylelikle hem kuramsal derinlik artacak, hem de hasta güvenliği ve ekip dinamikleri açısından daha genellenebilir öneriler geliştirmek mümkün olacaktır. Bu araştırma kesitsel bir tasarıma dayanmaktadır. Nedensel çıkarımlar için boylamsal, deneysel veya yarı-deneysel tasarımlar tercih edilerek literatüre ve uygulamaya çok daha güçlü katkıların sunulması mümkün olacaktır.

Uygulamaya (Sahaya) Yönelik Öneriler

Hemşire liderler için empati, öz farkındalık ve etik liderlik eğitimleri düzenlenmeli; narsisistik eğilimlerin fark edilmesi sağlanmalıdır. Sağlık kurumlarında uzun vadeli kariyer gelişim planları desteklenerek kısa vadeli çıkar odaklı hubristik davranışlar sınırlandırılabilir. Kurumlarda psikolojik güvenlik ortamı tesis edilmeli, ekiplerin açık iletişim ve geri bildirim süreçleri teşvik edilmelidir. Etik kodlar ve denetim mekanizmaları güçlendirilerek, narsisistik ve hubristik davranışların hasta güvenliğini tehdit etmesi önlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition. *Advances in Experimental Social Psychology*, 50, 195–255. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800284-1.00004-7>
- Akpınar, D. (2023). *Beliren yetişkinlikte narsisizm, algılanan ebeveynlik biçimleri ve sosyal medyanın kendini nesneleştirme üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi).
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5th ed.).
- Asad, S., & Sadler-Smith, E. (2020). Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership*, 16(1), 39-61.
- Ash S, Greenwood D, & Keenan JP. (2023). The Neural Correlates of Narcissism: Is There a Connection with Desire for Fame and Celebrity Worship? *Brain Sci.*,13(10), 1499. doi: 10.3390/brainsci13101499.
- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanteri'nin Türkçe'ye standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181–196.
- Aydın, D., & Uçman, P. (2019). Türk toplumunun çalışma yaşamı karakteristiklerinin Hofstede'nin boyutları çerçevesinde incelenmesi. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 131–151.
- Back, M. D., Küfner, A. C. P., Dufner, M., Gerlach, T. M., Rauthmann, J. F., & Denissen, J. J. A. (2013). Narcissistic admiration and rivalry: Disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(6), 1013–1037. <https://doi.org/10.1037/a0034431>
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Rand McNally.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bueno-de la Fuente, C., Núñez-Rodríguez, S., de la Fuente-Anuncibay, R., & González-Bernal, J. J. (2025). Relationship Between Leadership, Personality, and the Dark Triad in Workplace: A Systematic Review. *Behavioral Sciences*, 15(3), 297. <https://doi.org/10.3390/bs15030297>
- Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In C. Sedikides & S. J. Spencer (Eds.), *The self* (pp. 115–138). Psychology Press.
- Campbell, W. K., Rudich, E. A., & Sedikides, C. (2002). Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 358–368. <https://doi.org/10.1177/0146167202286007>
- Cowan N., Adams E. J., Bhargal S., Corcoran M., Decker R., Dockter C. E., Eubank A. T., Gann C. L., Greene N. R., Helle A. C., Lee N., Nguyen A. T., Ripley K. R., Scofield J. E., Tapia M. A., Threlkeld K. L., & Watts A. L. (2019). Foundations of Arrogance: A Broad Survey and Framework for Research. *Rev Gen Psychol.*, 23(4), 425-443. doi: 10.1177/1089268019877138.
- Çoban, H., & İrmiş, A. (2018). Yöneticilerde narsisizm üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 123-146. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2018137577>

DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292–307. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.2.3.292>

Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Quarterly*, 39(2), 297–316.

Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.

Eldoğan, D. (2016). Hangi narsizm? Büyükleme ve kırılma narsizmin karşılaştırılmasına ilişkin bir gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(37), 1-10.

Fast, N. J., Sivanathan, N., Mayer, N. D., & Galinsky, A. D. (2012). Power and overconfident decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2), 249–260.

Galinsky, A. D., Rucker, D. D., & Magee, J. C. (2011). Power: Past findings and future directions. In *APA handbook of personality and social psychology* (pp. 421–460). APA.

Garrard, P. (2018). *The Hubris Epidemic*. Palgrave Macmillan.

Garrard, P., & Robinson, G. (2016). *The Intoxication of Power*. Palgrave Macmillan.

Gelfand, M. J., Raver, J. L., Nishii, L., Leslie, L. M., Lun, J., Lim, B. C., & Yamaguchi, S. (2011). Differences between tight and loose cultures: A 33-nation study. *Science*, 332(6033), 1100-1104.

Grijalva E, Newman DA, Tay L, Donnellan MB, Harms PD, Robins RW, & Yan T. (2015). Gender differences in narcissism: a meta-analytic review. *Psychol Bull.* 141(2), 261-310. doi: 10.1037/a0038231

Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and leadership: A meta-analytic review of linear and nonlinear relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1–47.

Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W., & Yan, T. (2015). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(2), 261–310. <https://doi.org/10.1037/a0038231>

Guinote, A. (2017). How power affects people: Activating, wanting, and goal seeking. *Annual Review of Psychology*, 68, 353-381.

Gürbüz, S., & Şahin, F., (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.

Hamamura, T., Johnson, C. A., & Stankovic, M. (2020). Narcissism over time in Australia and Canada: A cross-temporal meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 155, 1-6. Doi: 10.1016/j.paid.2019.109707

Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online readings in psychology and culture*, 2(1), 8.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Hox, J., Moerbeek, M., & van de Schoot, R. (2017). *Multilevel Analysis: Techniques and Applications*, Third Edition (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315650982>

Jang, S. J., & Lee, H. (2022). Pathological narcissism, interpersonal cognitive distortions, and workplace bullying among nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3051-3059.

Karaaziz, M., & Atak, İ. E. (2013). Narsisizm ve narsisizmle ilgili araştırmalar üzerine bir gözden geçirme. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2), 44-59. <https://doi.org/10.7816/nesne-01-02-03>

Karafakıoğlu, E., & Fındıklı, M. M. A. (2023). Hubris Sendromu. İçinde: Kaygın, E., Topçuoğlu, E. Ve Torun, B. (2023). *Yönetim ve Organizasyon Sendromları* 2, 33. Konya: Eğitim Yayınevi.

Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, Approach, and Inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265-284. DOI:10.1037/0033-295X.110.2.265

Kernberg, O. F. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. Jason Aronson.

Kızıltan, H. (2000). *Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu: Dil eşdeğerliliği, güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kjærvik, S. L., & Bushman, B. J. (2021). The link between narcissism and aggression: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 147(5), 477-503.

Kroll, M. J., Toombs, L. A., & Wright, P. (2000). Napoleon's tragic march home from Moscow: Lessons in hubris. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 117-128.

Li, Z., & Benson, A. J. (2022). Culture and narcissism: The roles of fundamental social motives. *Current Research in Behavioral Sciences*, 3, 1 – 8.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224–253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>

Mármárosi, A., & Németh, G. (2024). Szisztematikus szakirodalmi kutatás a hübris mint vezetői jelenség témakörében [Systematic literature review regarding hubris as a leadership phenomenon]. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review*, 55(2), 58–72. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2024.02.05>

Merritt, A. C., Effron, D. A., & Monin, B. (2010). Moral self-licensing: When being good frees us to be bad. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(5), 344–357.

Millon, T., Grossman, S., Millon, C., Meagher, S., & Ramnath, R. (2004). *Personality disorders in modern life*. Wiley.

Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The trouble with overconfidence. *Psychological Review*, 115(2), 502–517.

Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry*, 12(4), 177–196.

Mortell, S. (2022). The alleged epidemic of social narcissism: Implications for nurse leaders. *Nursing Administration Quarterly*, 46(1), 45-51.

Nevicka, B., De Hoogh, A. H., Van Vianen, A. E., Beersma, B., & McIlwain, D. (2011). All I need is a stage to shine: Narcissists' leader emergence and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 910-925.

Oberleiter S., Stickel P., & Pietschnig J. (2025). A Farewell to the Narcissism Epidemic? A Cross-Temporal Meta-Analysis of Global NPI Scores (1982-2023). *J Pers.* 93(4), 884-894. doi: 10.1111/jopy.12982.

Oladimeji, T., & Harrison, D. A. (2021). Differential effects of CEO hubris and overconfidence on firm performance: A meta-analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1). Doi: 10.5465/AMBPP.2021.13

Owen, D. (2008). Hubris syndrome. *Clinical Medicine*, 8(4), 428–432. <https://doi.org/10.7861/clinmedicine.8-4-428>

Owen, D. (2006). Hubris and nemesis in heads of government. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 99(11), 548–551.

Owen, D. (2012). *The Hubris Syndrome: Bush, Blair and the intoxication of power*. London: Politico's.

Owen, D., & Davidson, J. (2009). Hubris syndrome: An acquired personality disorder? *Brain*, 132(5), 1396–1406.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). *The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy*. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

Pfeffer, J., & Salancik, G. (2015). External control of organizations—Resource dependence perspective. In *Organizational behavior 2* (pp. 355-370). Routledge.

Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual review of clinical psychology*, 6(1), 421-446.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.

Raskin, R., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890>

Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.

Russell, G. (2011). Psychiatry and politicians: The 'hubris syndrome'. *The Psychiatrist*, 35(4), 140–145.

Sadler-Smith, E., Akstinaite, V., Robinson, G., & Wray, T. (2017). Hubristic leadership: A review. *Leadership*, 13(5), 525–548. <https://doi.org/10.1177/1742715016680666>

Saylık, A., (2019), Hofstede'nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması; Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi* Sayı: 8

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chicago: Nelson-Hall.

Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). Examining the impact of Culture's Consequences: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 405–439.

Tekin, H. (2017). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Yayınevi.

Tracy, J. L., & Robins, R. W. (2007). The psychological structure of pride: A tale of two facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3), 506–525.

Tutar, Ö. F., & Nacar., E., (2022), Sporda Kibir (Hubris) Sendromu; Ölçek Geliştirme Çalışması, *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 51-59.

Twenge J. M., Konrath S., Foster J. D., Campbell W. K., & Bushman B. J. (2008). Egos inflating over time: a cross-temporal meta-analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *J Pers.* 76(4), 875-902; doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00507.x

Wetzel E., Brown A., Hill P. L., Chung J. M., Robins R. W., & Roberts B. W. (2017). The Narcissism Epidemic Is Dead; Long Live the Narcissism Epidemic. *Psychol Sci.* 28(12), 1833-1847. doi: 10.1177/0956797617724208

Yıldırım, A. (2020). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında kişiliğin karanlık yönü: Narsizm ve hubris sendromu. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 67–76.

Yılmaz, F., Yıldız, E., & Koçyiğit, N. (2024). Hubris sendromu: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 170-192.

Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3–4), 193–210.

Yüksel, M., & Bolat, T., (2016), Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(3), 173-204.

Araştırma Makalesi/Research Article

CAM TAVAN KAVRAMI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ¹

Müslüme AKYÜZ²
Furkan SEZER³
Nezahat OKUŞLUK⁴
Sena İPEK⁵

Geliş Tarihi: 21/09/2025

Kabul Tarihi: 09/12/2025

ÖZET

Bu çalışmada, cam tavan kavramına ilişkin son 25 yılda gerçekleştirilen bilimsel üretimin bibliyometrik analizinin yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, “glass ceiling” anahtar kelimesiyle 2000–2024 yılları arasında Web of Science veri tabanında yayımlanan toplam 1783 çalışma analize dahil edilmiştir. Bibliyometrik analiz, en üretken yazarlar, ülkeler, iş birliği ağları, atıf performansları ve en çok alıntı yapılan eserler gibi göstergeler üzerinden değerlendirme yapılmasına olanak tanıyan bir yöntemdir. Analiz sürecinde VOSviewer yazılımı kullanılarak içerik çözümlemesi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, cam tavan sendromuna yönelik araştırmaların özellikle 2000’li yıllardan itibaren belirgin bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Konunun disiplinler arası bir karakter taşıdığı ve en fazla katkının ABD, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerden geldiği saptanmıştır. Yönetim, kadın çalışmaları ve ekonomi disiplinlerinin öne çıktığı görülmekte; en sık tekrarlanan kavramların ise “cam tavan, cinsiyet, kadın, liderlik ve ayrımcılık” olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş birliği ağlarının güçlü akademik ortaklıklar üzerine kurulu olduğu ve uluslararası araştırma topluluklarının giderek genişleyen bir etkileşim alanı oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, cam tavan olgusunun hem akademik hem de pratik düzeyde artan önemini ortaya koyarken, aynı zamanda araştırma alanının küresel ölçekte giderek genişleyen ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu da göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Cam Tavan Sendromu, Bibliyometrik Analiz, VoSViewer

¹ Bu çalışma, 33. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulmuş ve özet bildiriler kitabında yayımlanmıştır.

² Doç. Dr. Malatya Turgut Özal Üniversitesi, muslume.akyuz@ozal.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0922-6191

³ Malatya Turgut Özal Üniversitesi, furki.sezer@ozal.edu.tr, ORCID: 0009-0009-3660-5742

⁴ Malatya Turgut Özal Üniversitesi, nezahat.ok44@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3895-1462

⁵ Malatya Turgut Özal Üniversitesi, ipeksena225@gmail.com, ORCID: 0009-0006-5077-0160

Atıf: Akyüz, M., Sezer, F., Okuşluk N. & İpek, S. (2025). Cam Tavan Kavramı Üzerine Bibliyometrik Bir Analiz. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 141-156.

A Bibliometric Analysis on the Concept of the Glass Ceiling

ABSTRACT

In this study, a bibliometric analysis of the scientific output on the concept of the glass ceiling over the last 25 years was conducted. Accordingly, a total of 1,783 studies published between 2000 and 2024 in the Web of Science database with the keyword “glass ceiling” were included in the analysis. Bibliometric analysis is a method that enables evaluations based on indicators such as the most productive authors, countries, collaboration networks, citation performance, and the most frequently cited works. During the analysis process, content mapping was carried out using the VOSviewer software. The findings reveal that research on the glass ceiling syndrome has shown a significant increase, particularly since the 2000s. It was determined that the subject has an interdisciplinary character and that the United States, the United Kingdom, and Australia have made the most substantial contributions. The most intensive studies were conducted in the fields of management, women’s studies, and economics, while the most frequently repeated concepts were identified as “glass ceiling, gender, women, leadership, and discrimination.” Furthermore, the collaboration networks indicate that strong academic partnerships exist among countries and authors, demonstrating the expansion of international research communities. These results highlight not only the growing importance of the glass ceiling phenomenon at both the academic and practical levels but also show that the research area has evolved into an increasingly global and multidimensional field.

Keywords: Glass Ceiling, Glass Ceiling Syndrome, Bibliometric Analysis, VOSviewer

GİRİŞ

Kadınlar, küresel iş gücünün yaklaşık %47'sini oluşturmalarına karşın, üst düzey yönetim kademelerindeki temsil oranları %20'nin altında kalmaktadır (Catalyst, 2023). Bu tablo, toplumsal, kültürel ve örgütsel düzeylerde iç içe geçmiş yapısal eşitsizliklerin varlığını göstermektedir. Toplumsal yapının farklı katmanlarında kadınların aleyhine işleyen bu ayrımcılık, gündelik yaşamdan çalışma hayatına kadar pek çok alanda somut biçimde gözlemlenmektedir (Savcı, 2000). Nitekim iş dünyasında erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek gelir elde ettiği, kariyer basamaklarını daha hızlı tırmandığı, yüksek maaşlı ve prestijli pozisyonlara daha kolay erişim sağlayabildiği ve bu konumlarda daha uzun süre kalabildiği bulgularla ortaya konmaktadır (Blau ve Kahn, 2017). Cam tavan kavramı, “kadınların ve azınlık gruplarının örgütlerde belirli bir düzeyin ötesine yükselmelerini engelleyen görünmez, resmi olmayan ve yapısal bariyerleri” ifade etmektedir. Bu engeller genellikle açık bir biçimde dile getirilmemekte, ancak terfi süreçlerinde, liderlik pozisyonlarına erişimde ve karar alma mekanizmalarına katılımda belirgin bir şekilde hissedilmektedir. Kavram, özellikle üst düzey yönetim kademelerinde kadınların temsil oranlarının düşüklüğünü açıklamak için kullanılan metaforik bir olgudur (Morrison, White ve Van Velsor, 1987). Bu sendrom, kadınların özellikle üst düzey yönetim ve karar alma süreçlerinden dışlanmalarına yol açan, bilinçli ve bilinçsiz bir dizi engelin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan yapısal bir olgudur (Ridgeway, 2001; Eagly ve Carli, 2007). Konuya ilişkin mevcut çalışmalar, ağırlıklı olarak kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmelerini sınırlandıran yapısal, kültürel ve psikolojik engelleri ele almakta; bu engellerin iş gücüne katılım, kariyer ilerlemesi ve iş yerindeki cinsiyet temelli eşitsizlikler üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik nitel ve nicel analizler sunmaktadır. Bununla birlikte, literatürdeki çalışmaların hem kapsam hem de sayı bakımından hâlen belirli boşluklar içerdiği görülmektedir. Bu nedenle, cam tavan sendromuna yönelik bir bibliyometrik analiz gerçekleştirmek, alan yazındaki araştırmaların genel kapsamını ve eğilimlerini ortaya koymanın yanı sıra, gelecekteki çalışmalara ışık tutacak yeni araştırma fırsatlarının belirlenmesi açısından da önem taşımaktadır.

Bibliyometrik analiz, bilimsel literatürdeki yayınların üretkenlik, etki düzeyi, iş birliği ağları ve konu alanlarına göre dağılımını incelemeye imkân tanıyan nicel ve analitik bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (Van Eck ve Waltman, 2010; Donthu, Kumar, Mukherjee, Pandey ve Lim, 2021). Bu yöntem, bilimsel yayınların üretim ve atıf örüntülerini inceleyerek belirli bir akademik alanın entelektüel yapısını, araştırma gündemini ve zaman içerisindeki gelişim dinamiklerini ortaya koyan analitik bir çerçeve sunmaktadır (Aria ve Cuccurullo, 2017).

Çalışmada, cam tavan sendromuna ilişkin literatür sistematik bir biçimde incelenerek alanın mevcut durumunun kapsamlı şekilde ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, konuyla ilgili güncel eğilimlerin izlenmesi, araştırma çeşitliliğinin ortaya koyulması ve literatürde var olan boşlukların belirlenmesi hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra, gelecekte yapılacak araştırmalara yön verecek bir kavramsal çerçevenin geliştirilmesiyle, teorik katkılar ve elde edilen bulgular aracılığıyla araştırmacılar için yol gösterici bir temel oluşturulması amaçlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Cam Tavan Sendromu

İlk kez 1986'da Hymowitz ve Schellhardt tarafından The Wall Street Journal'da yayımlanan bir makalede kullanılan cam tavan sendromu kavramı, “belirli grupların kariyerlerinde belirli bir noktaya kadar yükselebilmelerine karşın, daha üst düzey liderlik ve yönetim kademelerine ulaşmalarını engelleyen görünmez, yapısal ve kültürel engeller bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Bu engeller, doğrudan yasal

veya resmi kısıtlamalardan daha çok örgütsel önyargılar, ayrımcı tutumlar ve toplumsal normlardan beslenen yapılarıdır (Mattis, 2004).

Araştırmacılar, cam tavan olgusunu daha sistematik ve ölçülebilir bir zemine oturtmak amacıyla dört temel kriter geliştirmişlerdir. *İlk kriter* göre cam tavan, dezavantajlı grupların bireysel yeterliliklerinden bağımsız olarak kariyer süreçlerinde karşılaştıkları ayrımcılıkları ifade etmektedir. *İkinci kriter*, cam tavanın yalnızca işe giriş ya da orta kademe pozisyonlarda değil, özellikle üst yönetim kademelerinde görülen eşitsizlikleri yansıttığını ortaya koymaktadır. *Üçüncü kriter*, cam tavanın bireylerin belirli bir alanda dikey (yükselme) hareketliliğini engellediğine işaret etmektedir. *Dördüncü kriter* ise cam tavanın, yöneticilerin bireysel önyargılarından öte, örgütsel ve toplumsal düzeyde yapısal bir sorun olduğunu, dolayısıyla bireysel çabalarla aşılmasının çoğu durumda oldukça güç olduğunu vurgulamaktadır (Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman, 2001).

Cam tavan sendromu, örgütlerde genellikle üst kademelerde daha belirgin hale gelmekte; bu durum kimi zaman ücret farklılıklarının artması (Arulampalam, Booth ve Bryan, 2007), kimi zaman terfi olanaklarının azalması (Cabrera, 2009; Gjerde, 2002) ya da üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların çok düşük oranlarda temsil edilmesi (Cook ve Glass, 2014; Eagly ve Carli, 2007) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranlarının artmasına rağmen üst yönetim kademelerinde hala yeterince temsil edilememeleri, bu sendromun varlığını sürdüren en önemli nedenlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Örücü ve Akgül, 2019).

Cam tavan sendromunun ortaya çıkmasına neden olan engellerin, kadın çalışanlarla ilişkilendirilmesi nedeniyle temelde cinsiyet temelli bir yaklaşıma dayandığı söylenebilir. Bu algının şekillenmesinde etkili olan faktörler farklı araştırmalarda farklı şekillerde sınıflandırılrsa da bu faktörler genellikle üç başlık altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar; bireysel faktörler (çoklu rol üstlenme, kişisel tercihler ve algılar), örgütsel faktörler (örgüt kültürü, politikalar, mentorluk eksikliği ve informal iletişim ağlarından dışlanma) ve toplumsal faktörlerdir (mesleki ayrımcılık ve toplumsal stereotipler) (Karaca, 2007).

Cam tavanın görünmezliğini pekiştiren *bireysel faktörler* kapsamında özellikle çoklu rol üstlenme, kişisel tercihler ve algılar öne çıkmaktadır. Kadınlar, iş yaşamının yanı sıra toplumsal olarak kendilerine atfedilen aile içi roller ve bakım sorumluluklarını da üstlenmek durumunda kalmakta, bu durum kariyer ilerlemeleri üzerinde zaman ve enerji açısından sınırlayıcı bir etki yaratmaktadır (Hochschild ve Machung, 2012). Çoklu rol üstlenme, kadınların profesyonel gelişim için gerekli olan esnek çalışma saatlerine veya örgüt içi sosyal ağlara katılımını zorlaştırmakta, bu da terfi süreçlerinde dezavantaj yaratmaktadır. Ayrıca, kadınların liderlik pozisyonlarına yönelik kişisel tercihlerinde ve algılarında, toplumda hâkim olan cinsiyet kalıplarının etkisiyle, üst düzey yöneticilik pozisyonlarının erkeklere daha uygun olduğu düşüncesi içselleştirilebilmektedir (Eagly ve Carli, 2007).

Cam tavan olgusunun anlaşılmasında *örgütsel faktörler* de önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt kültürü, kurumsal politikalar, terfi kriterleri ve liderlik geliştirme programları gibi unsurlar, kadınların ve azınlıkların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişimini doğrudan etkileyen yapılar arasında yer alır. Özellikle ataerkil değerlere dayalı örgüt kültürü, kadınların liderlik becerilerinin görmezden gelinmesine veya geleneksel erkek liderlik kalıplarına uygun olmadıkları gerekçesiyle dezavantajlı konuma düşmelerine neden olmaktadır (Meyerson ve Fletcher, 2000). Benzer şekilde, örgütlerde etkili olan informal iletişim ağlarına katılımda kadınların dışlanması, terfi süreçlerinde önemli olan bilgi ve fırsatlardan mahrum kalmalarına yol açmaktadır (Ibarra, 1993). Bu tür yapısal engellerin örgütlerde süreklilik göstermesi, cam tavanın kurumsal düzeyde pekişmesine ve görünmez bir norm halini almasına neden olmaktadır (Meyerson ve Fletcher, 2000; Karaca, 2007).

Toplumsal faktörler ise cam tavanın oluşumunda kültürel ve sosyal yapıların etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Cinsiyet rolleri, toplumsal normlar ve kalıplaşmış yargılar, kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara ilerlemesini sınırlayan önemli birer engel olarak işlev görmektedir. Özellikle geleneksel toplum yapılarında, liderlik ve yöneticilik rollerinin erkeklerle özdeşleştirilmesi, kadınların bu tür pozisyonlara aday olma niyetini ve fırsatlarını azaltmaktadır (Ridgeway, 2001). Ayrıca, toplumsal düzeyde kadınların bakım emeği ve aile içi sorumluluklar konusunda daha fazla yük üstlenmeleri, kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Hochschild ve Machung, 2012). Bu bağlamda, cam tavan sendromu yalnızca örgütsel değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarıyla şekillenen çok katmanlı bir yapı olarak değerlendirilebilmektedir (Ridgeway, 2001).

Cam tavan sendromunun sonuçlarını da, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde incelemek mümkündür. *Bireysel düzeyde*, kadınların ve azınlık grupların kariyer ilerlemeleri sınırlanmakta, bu durum çalışanlarda motivasyon kaybı, düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi sonuçları ortaya çıkarabilmektedir (Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman, 2001; Karaca, 2007). *Örgütsel açıdan* ise, cam tavan engelleri nedeniyle yetenek havuzunun etkin kullanılamaması, çeşitlilik eksikliği ve homojen yönetim yapıları ortaya çıkmakta, bu da örgütlerin yenilikçilik ve rekabet gücünü olumsuz etkileyebilmektedir (Eagly ve Carli, 2007). *Toplumsal düzeyde* ise, kadınların ve azınlıkların karar alma süreçlerinden dışlanması, toplumsal eşitsizliklerin yeniden üretilmesine ve ekonomik kalkınmanın sınırlanmasına yol açmaktadır (Terjesen, Sealy ve Singh, 2009).

Cam tavan kavramı, sadece bireysel, örgütsel ya da toplumsal düzeyde bir kariyer engeli olarak değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği, kurumsal yönetim ve sürdürülebilirlik tartışmalarının da merkezinde yer almaktadır. Özellikle yönetim kurullarında kadınların yetersiz temsil edilmesi, işletmelerin karar alma süreçlerinde çeşitlilikten yeterince faydalanamamasına yol açmakta; bu durum ise kurumsal sosyal sorumluluk, inovasyon kapasitesi ve finansal performans üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır (Post ve Byron, 2015). Kadınların üst yönetim pozisyonlarında artan temsili, örgütlerin hem paydaş güvenini hem de piyasa rekabet gücünü artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Torchia, Calabrò ve Huse, 2011; Özbağış, 2023).

Literatürde cam tavan sendromu kavramsal olarak zamanla genişlemiş, *cam uçurum ve yapışkan zemin* gibi metaforlarla desteklenmiştir. Ryan ve Haslam (2005), cam uçurum kavramı ile kadınların daha riskli ve başarısızlık ihtimali yüksek pozisyonlara atanma eğiliminde olduklarını ileri sürerek, liderlik fırsatlarının yalnızca nicelik değil, aynı zamanda nitelik bakımından da cinsiyet eşitsizliği içerdiğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde “yapışkan zemin” kavramı, kadınların kariyerlerinin alt kademelerinde yoğunlaşarak üst basamaklara yükselme şanslarının sınırlanmasına işaret etmektedir. Bu genişleyen kavramsal çerçeve, cam tavanın tek başına yeterli olmadığını; liderlik yolculuğu boyunca farklı aşamalarda kadınların çeşitli yapısal bariyerlerle karşılaştığını göstermektedir (Sabharwal, 2015).

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada, veri tabanlarından elde edilen bilimsel verilerin sistematik olarak işlenmesi ve görselleştirilmesi amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, bilimsel yayınların üretkenlik düzeylerini, atıf etkilerini ve iş birliği ağlarını bütüncül bir çerçevede incelemeye olanak tanıyan bir yöntemdir (Donthu, Kumar, Mukherjee, Pandey ve Lim, 2021; Aria ve Cuccurullo, 2017). Bibliyometrik analiz yöntemleri, belirli bir akademik alanın yapısını, gelişim eğilimlerini ve bilgi ağlarını haritalamak açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Bu yöntem sayesinde araştırmacılar, literatürdeki anahtar kavramların, yazarların ve kurumların etkileşim biçimlerini daha sistematik ve ölçülebilir biçimde analiz edebilmektedir (Aria ve Cuccurullo, 2017). Cam tavan kavramı gibi sosyal bilimlerde sıklıkla tartışılan konuların alan yazındaki yerini anlamlandırmak için de bibliyometrik analiz

güçlü bir araçtır. Özellikle kavramsal yapıların gelişim seyri, hangi disiplinlerde daha yoğun tartışıldığı ve araştırmacılar arasındaki iş birliği örüntüleri bu yöntemle görünür hale gelmektedir. Bu yönüyle bibliyometrik analiz, belirli bir kavramın akademik sahadaki yansımalarını izleme imkânı sağlamaktadır.

Literatürde çeşitli bibliyometrik analiz araçları kullanılmakla birlikte, işlevsel avantajları nedeniyle bu araştırmada elde edilen veriler VOSviewer yazılımı aracılığıyla incelenmiştir. VOSviewer, bibliyometrik ağların görselleştirilmesi ve analiz edilmesinde yaygın olarak tercih edilen bir araç olup, özellikle özellikle atıf bağlantıları, eş-yazarlık ilişkileri ve anahtar kelime eş birlikteliklerini incelemeye etkili bir yazılımdır (Van Eck ve Waltman, 2010).

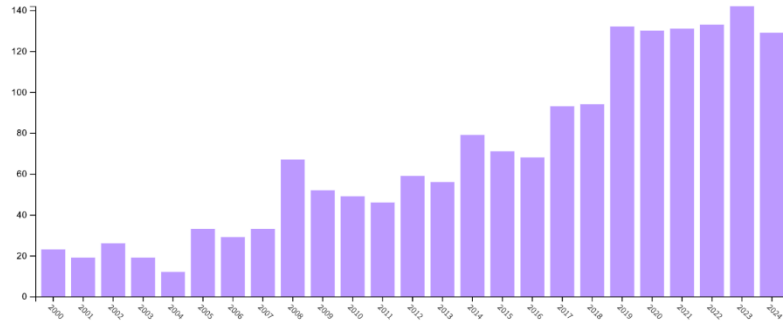
Çalışmada kullanılan veri seti, kapsamlı ve güvenilir bilimsel yayınlara erişim imkânı sağlayan Web of Science veri tabanından elde edilmiştir. WoS'un tercih edilme nedeni; indeksleme standartlarının yüksekliği, veri kalitesinin güvenilirliği ve atıf analizlerinde sunduğu doğruluktur (Mongeon ve Paul-Hus, 2016). Bununla birlikte, WoS'un özellikle Anglo-Sakson yayınlara eğilimli olduğu ve gelişmekte olan ülkelere gelen çalışmaları sınırlı ölçüde kapsadığı bilinmektedir. Dolayısıyla, sonuçların bu bağlamda değerlendirilmesi önem arz etmektedir. 22 Temmuz 2025 tarihinde gerçekleştirilen taramada, "glass ceiling" anahtar kelimesi başlık, özet ve anahtar kelimelerde taranmış; makale, konferans bildirisi ve kitap bölümleri de çalışmaya dahil edilerek veri tabanında tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda 2000–2024 yılları arasında yayımlanan toplam 1783 esere ulaşılmıştır.

Bibliyometrik analizlerde ölçme geçerliliği, veri kaynağının kapsamına ve analiz algoritmalarının doğruluğuna bağlıdır. Bu çalışmada geçerlik; yalnızca hakemli dergilerde yayımlanmış kayıtların seçilmesi ve farklı yazılım sonuçlarının karşılaştırılması yoluyla artırılmıştır. Güvenirlik ise analizlerin şeffaf şekilde raporlanması ve veri dosyalarının yeniden kullanılabilir biçimde saklanması ile desteklenmiştir (Hicks, Wouters, Waltman, De Rijcke ve Rafols, 2015). Bibliyometrik analizlerde en kritik aşamalardan birisi olan veri temizleme ise araştırma bulgularının geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük bir öneme sahiptir. Ham veriler, doğrudan kullanılabilir durumda olmayıp; çoğu zaman yazar isimlerinin farklı yazılış biçimleri, dergi adlarının kısaltılması, kurum adlarının standartlaştırılmamış halleri ve yinelenen kayıtlar gibi sorunları içermektedir (Zupic ve Čater, 2015). Bu çalışmada; yazar isimlerinin farklı yazılış şekilleri standartlaştırılmış, tekrar eden kayıtlar çıkarılmış, anlamsız veya düşük frekanslı sözcükler filtrelenmiş, kurum isimleri birleştirilmiş ve atıf düzeltmeleri yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan veriler kamuya açık kaynaklardan elde edilmiştir. Bu nedenle bireysel katılımcılara yönelik etik bir risk bulunmamaktadır. Bununla birlikte, atıf ve kaynak kullanımında akademik dürüstlük ilkelerine uyulmuştur.

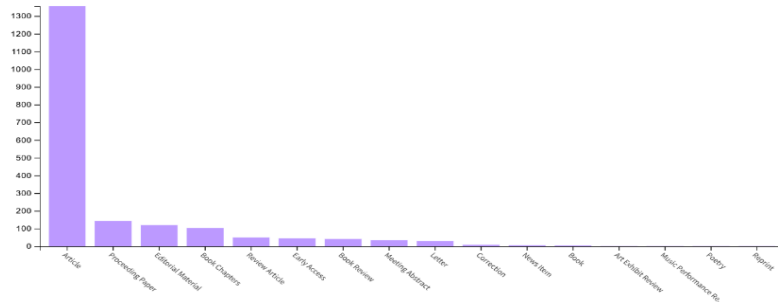
Cam tavan kavramına yönelik çalışmaların yıllara göre dağılımı Şekil 1'de sunulmuş olup, çalışmaların yıllara göre dağılımının istikrarlı bir artış gösterdiği görülmektedir. Özellikle 2000 yılından itibaren belirgin bir ivme kazanıldığı ve her yıl önemli bir yayın artışı yaşandığı dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, en fazla yayın yapılan yılların 2023 (142 yayın), 2022 (133 yayın) ve 2021 (132 yayın) olduğu belirlenmiştir.

Şekil 1: Yıllara Göre Yapılan Yayın Sayısı



Farklı disiplinlerden toplam 1363 dergi makalesi başta olmak üzere; 144 bildiri, 122 editoryal içerik, 103 kitap bölümü, 49 derleme makale, 41 kitap incelemesi, 35 toplantı özeti, 29 mektup (editör yazısı, kapak notu vb.), 22 erken görünüm çalışma, 8 düzeltme metni, 6 haber yazısı, 4 kitap, 1 sanat sergisi incelemesi, 1 müzik performansı değerlendirmesi ve 1 şiir çalışmasına ulaşılmıştır. Disiplinler bazında değerlendirildiğinde ise yayınların büyük çoğunluğunu yönetim alanındaki çalışmalar (266) oluşturmakta; bunu kadın çalışmaları (211), ekonomi (185), işletme (170), eğitim çalışmaları (126), sosyoloji (119), disiplinlerarası çalışmalar (73) ve endüstri ilişkileri (58) izlemektedir. Bu dağılım, cam tavan konusunun disiplinlerarası bir çerçevede ele alındığını göstermektedir. Elde edilen veriler; ortak yazarlık ilişkilerinin incelenmesi, yazarların atıf analizi, anahtar sözcüklerin dağılım ve yoğunluklarının analizi, ülkelerin yayın üretkenliğinin belirlenmesi, kurumların atıf düzeylerinin belirlenmesi, yazarlar arası bibliyografik eşleşmelerin ortaya konulması ve ortak atıf ağlarının analizi incelenmiştir.

Şekil 2: Yapılan Yayının Türüne Göre Çalışmalar

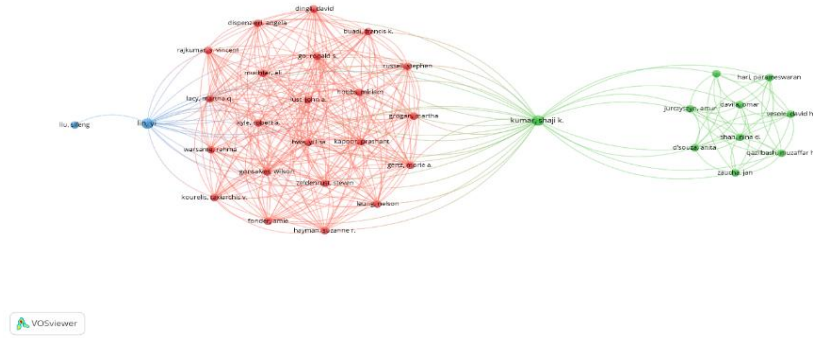


3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Ortak Yazar Analizi

Yazarların ortak yazarlık analizinde, iş birliği ilişkileri en az 1 ortak yayın ve en az 1 atıf ölçütü dikkate alınarak belirlenmiştir. Yapılan analizlere göre, aralarındaki bağlantı yoğunluğu en yüksek olan yazarlar üç kümede toplanmış olup, toplamda 34 isim ve 322 bağlantı tespit edilmiştir. Yayın sayısı bakımından öne çıkan yazarlar arasında Jane S. Jensen (14 yayın), Helen Gorrill (9 yayın) ve Michelle K. Ryan (6 yayın) yer almaktadır. Ancak en fazla yayın üreten yazarların, iş birliği ağında en yüksek bağlantıya sahip isimler arasında bulunmadığı dikkat çekmektedir.

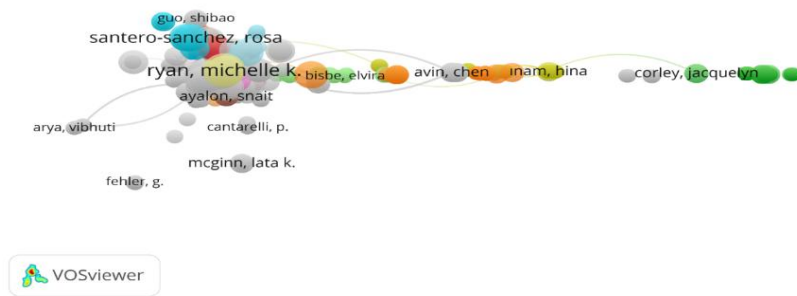
Şekil 3: Yazarlar Arası İş Birliğini Haritası



3.2. Yazarların Atıf Analizi

Yazarların atıf ağlarını ortaya koymak amacıyla, en az 1 yayın ve en az 1 atıf ölçütü dikkate alınarak yapılan analizlere göre yazarlar arasındaki ilişkileri yansıtan bir ağ haritası elde edilmiştir. Analiz kapsamında toplam 1711 birim değerlendirilmiş; 48 küme, 11.257 bağlantı ve 12.000 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. Bu bulgular, yazarlar arasındaki bilimsel etkileşim düzeyini ve atıf yoğunluğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre, literatürde en fazla atıf alan yazarların Renée B. Adams (838 atıf), Patricia Funk (838 atıf) ve Cecilia L. Ridgeway (740 atıf) olduğu belirlenmiştir. Bu isimlerin, atıf ağında merkezi bir konumda olduğu ve alan yazına önemli katkılar sunduğu görülmektedir.

Şekil 4: Yazarların Atıf Haritası

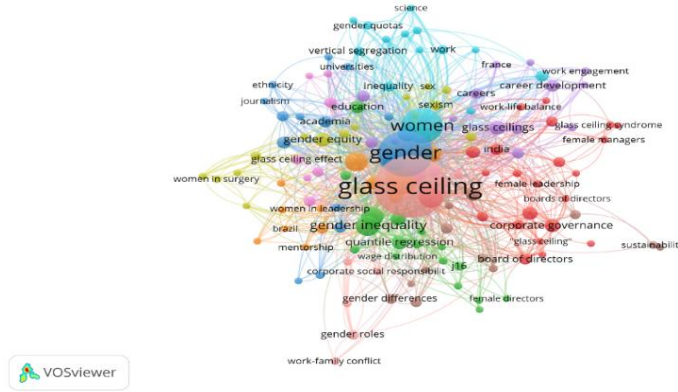


3.3. Anahtar Sözcük Analizi

Anahtar sözcük analizinden elde edilen bulgular, cam tavan literatüründe öne çıkan kavramları ve bunların etkileşim ağlarını ortaya koymaktadır. İncelenen çalışmalarda en sık kullanılan anahtar sözcükler arasında 426 tekrar ile glass ceiling (cam tavan), 233 tekrar ile gender (cinsiyet), 134 tekrar ile woman (kadın), 77 tekrar ile leadership (liderlik) ve 46 tekrar ile discrimination (ayrımcılık) yer almaktadır. Toplam bağlantı gücü açısından ise en etkili kavramların glass ceiling, leadership ve woman olduğu belirlenmiştir. En az üç kez tekrar eden ve aralarında bağlantı bulunan 309 birim üzerinden gerçekleştirilen ağ analizinde, 21 kümelenme, 2023 bağlantı ve toplam 3289 bağlantı gücü tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, cam tavan konusundaki araştırmaların hangi kavramlar etrafında yoğunlaştığını ve bu kavramların birbirleriyle nasıl bir ilişki ağı içerisinde olduklarını göstermektedir. Böylece,

araştırma alanının temel temalarının yanı sıra, literatürdeki kavramsal yoğunlaşma ve disiplinler arası etkileşim alanları da görünür hale gelmektedir.

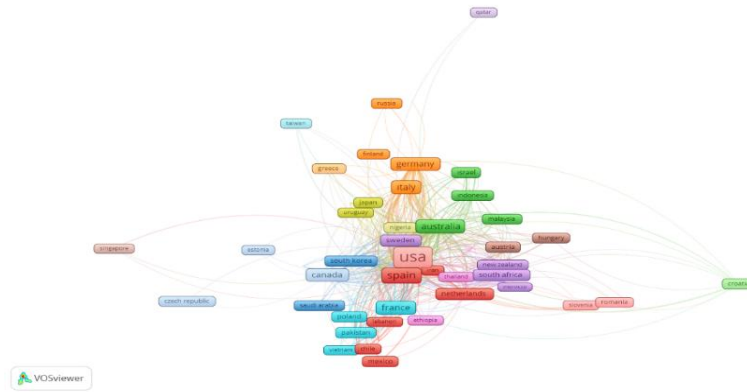
Şekil 5: Anahtar Sözcük Haritası



3.4. Ülkelerin Atıf Analizi

Ülkelerin yayın ve atıf performanslarını incelemek amacıyla, en az 1 yayın ve 1 atıf ölçütü esas alınarak bir ağ haritası oluşturulmuştur. Yapılan analizlerde 17 küme, 590 bağlantı ve toplam 3028 bağlantı gücü tespit edilmiştir. Atıf sayıları bakımından öne çıkan ülkeler sırasıyla Amerika Birleşik Devletleri (17.238 atıf), İngiltere (4.598 atıf), Avustralya (3.592 atıf) ve İspanya (2.479 atıf) olmuştur. Yayın sayıları açısından değerlendirildiğinde ise ABD'nin 528 eser ile ilk sırada yer aldığı, onu 140 yayın ile İngiltere ve 88 yayın ile Avustralya'nın takip ettiği görülmektedir. Cam tavan konusundaki literatüre en fazla katkı sağlayan ülkelerin aynı zamanda en yüksek atıf alan ülkeler olduğu görülmektedir. Bu bulgular, cam tavan sendromunun, özellikle gelişmiş ülkelerde yoğun bir şekilde araştırıldığını ancak kültürel normların etkisiyle gelişmekte olan ülkelerdeki çalışmaların sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır.

Şekil 6: Ülkelerin Yayın Haritası



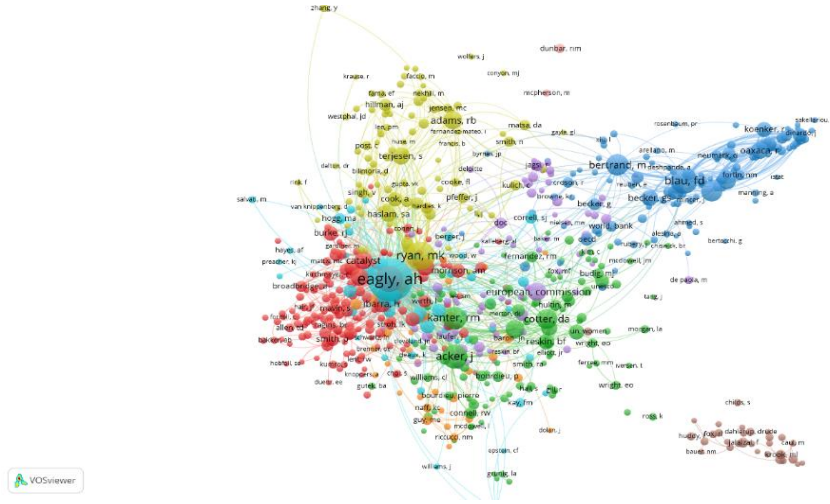
3.5. Kurumların Atıf Analizi

Kurumlar arası atıf ilişkilerini gösteren ağ haritasının oluşturulmasında, her kurumun en az 1 yayın üretmiş ve en az 1 atıf almış olması koşulu esas alınmış; bu çerçevede aralarında bağlantı bulunan 1533 gözlem birimi üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, en fazla yayına sahip kurumlar Stanford University (13 yayın), Wisconsin University (12 yayın) ve Penn University (11 yayın) olarak belirlenmiştir. Öte yandan, en yüksek atıf alan yayınlara sahip kurumlar ise Wisconsin

3.7. Yazarların Ortak Atıf Analizi

Bibliyometrik çözümlemede, 1 yayında birlikte atıf yapılan farklı kaynaklar ortak atıf olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışmada, en az 10 atıf eşiği belirlenerek gerçekleştirilen analizde, toplam 706 birim değerlendirmeye alınmıştır. Analiz sonucunda, literatürde 10 küme, 54.266 bağlantı ve 171.754 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir. Sonuçlar incelenen kaynaklar arasında oldukça güçlü bir bilgi akışı olduğunu göstermektedir. En fazla ortak atıf yapılan yazarlar Alice H. Eagly (552), Michelle K. Ryan (232) ve Gary N. Powell (199) olarak tespit edilmiştir.

Şekil 9: Ortak Atıf Yapılan Yazarlar Arası Bağlar



SONUÇ VE ÖNERİLER

Cam tavan kavramı, kadınların ve azınlık grupların örgütlerde üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmesini engelleyen, görünmez ancak yapısal olarak güçlü bariyerleri ifade eden bir metafordur (Loden, 1978). Örgütsel normlar ve politikalar, önyargılar bu engellerin sürdürülmesine neden olabilmektedir (Ryan ve Haslam, 2005). Literatürde cam tavan, bireysel yeterliliklerden bağımsız olarak terfi olanaklarının sınırlandığı ve fırsat eşitliğinin sağlanamadığı bir durum olarak tanımlanmakta; bu bağlamda, kariyer gelişimi, liderlik fırsatları ve işgücü çeşitliliği üzerindeki olumsuz etkileri sıklıkla vurgulanmaktadır (Babic ve Hansez, 2021).

Cam tavan sendromu üzerine yapılan çalışmaların sayısı her geçen yıl artmakta, ancak bu yayınların coğrafi, kurumsal, tematik ve yazarlık ilişkilerini bütüncül biçimde ortaya koyan sistematik çalışmalar sınırlı kalmaktadır (Martínez-Fierro, Rodríguez-Ardura ve Meseguer-Artola, 2021). Bibliyometrik analiz, bu eksikliği gidermek için güçlü bir yöntemdir. Alanın gelişim eğilimlerini, ana araştırma kümelerini, önde gelen yazar ve kurumları, ayrıca uluslararası iş birliği ağlarını ortaya çıkarmaya olanak tanımaktadır (Passas, 2024). Cam tavan kavramının uluslararası literatürde hangi aşamada yer aldığını ortaya çıkarabilmek için yapılan bu çalışmada, cam tavan literatüründeki bilgi yapısını görselleştirerek hem mevcut araştırma eğilimlerini tanımlamak hem de gelecekteki akademik çalışmalara yön verecek araştırma boşluklarını belirlenmeye çalışılmıştır.

Cam tavan olgusunun sistematik, nesnel ve kapsamlı biçimde incelenebilmesi amacıyla; ortak yazarlık ilişkilerinin incelenmesi, yazarların atıf analizi, anahtar sözcüklerin dağılım ve yoğunluklarının analizi, ülkelerin yayın üretkenliğinin belirlenmesi, kurumların atıf düzeylerinin belirlenmesi, yazarlar arası bibliyografik eşleşmelerin ortaya konulması ve ortak atıf ağlarının analizi gibi bir dizi bibliyometrik ve görselleştirme tekniği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, 2000–2024 yılları arasında

yayımlanan tüm eserler değerlendirmeye alınmış ve dil açısından herhangi bir sınırlama uygulanmamıştır. Elde edilen veriler, VOSviewer yazılımı aracılığıyla görsel haritalama tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, cam tavan sendromunun kadın çalışanlar açısından kariyer ilerlemesinde önemli bir engel teşkil ettiğini ortaya koymaktadır.

Analize dâhil edilen yayınların yazar iş birliği ağları, cam tavan sendromunun incelenmesinde disiplinlerarası bir yaklaşımın giderek güçlendiğini ortaya koymaktadır. Yönetim, ekonomi, eğitim ve sosyoloji gibi farklı disiplinler arasında kurulan akademik iş birlikleri, konunun daha kapsamlı ve çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınmasına olanak sağlamaktadır. Ancak, daha geniş ölçekli veri setlerinin kullanılması ve alternatif metodolojik yaklaşımların benimsenmesi, literatürün derinliğini ve çeşitliliğini artıracaktır. Gelecekteki araştırmaların, mevcut yaklaşımları geliştirmeye veya yeni yöntemler keşfetmeye yönelerek, dinamik ve sürekli dönüşen çalışma yaşamında bu kritik konuyu tüm boyutlarıyla ele almaya odaklanmalıdır.

En sık birlikte atıf alan yazarların ve çalışmaların ilişkilerini incelendiğinde, özellikle Ryan ve Haslam'ın çalışmaları, cam tavan kavramının alt kavramlarla (cam uçurum vb.) genişletilmesine öncülük etmiştir. Elde edilen kümeler, klasik teorik çalışmalar ile güncel araştırmaların birlikte alandaki bilgi yapısını şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Analiz sonuçları, cam tavan sendromuna ilişkin literatürde öne çıkan temaların liderlik engelleri ve ayrımcılık algısı olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle liderlik rollerine erişimde karşılaşılan güçlükler ile toplumsal cinsiyet normlarının etkisi, çalışmaların en sık odaklandığı konular arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, cam tavan sendromunun bireyler üzerindeki psikolojik yansımalarının henüz yeterince derinlemesine ele alınmadığı ve bu yönüyle gelecekteki araştırmalara önemli bir alan sunduğu görülmektedir.

Coğrafi dağılım açısından bakıldığında, cam tavan sendromuna ilişkin araştırmaların büyük ölçüde gelişmiş ülkelerde yoğunlaştığı, gelişmekte olan ülkelere ise sınırlı sayıda çalışma gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu durum, kültürel farklılıkların cam tavan olgusunun algılanış biçimini nasıl şekillendirdiğini ortaya koyacak daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Kurumlara yapılan atıf analizi sonuçlarına göre ise Stanford University, University of Massachusetts, Penn University ve Wisconsin University gibi kurumlar hem yüksek yayın sayısı hem de yüksek atıf sayıları ile literatürde lider konumdadır. Bu kurumlar etrafında oluşan kümeler, bölgesel ve ulusal düzeyde araştırma ağlarının varlığını göstermektedir. Ayrıca kurumsal düzeyde çeşitlilik politikaları ve cinsiyet kotası uygulamalarının etkileri giderek daha fazla araştırılmaktadır. Norveç gibi ülkelere uygulanan kota sistemlerinin, yönetim kurullarında kadınların temsilini artırarak karar alma süreçlerinde çeşitliliği güçlendirebileceği görülmektedir (Seierstad, Warner, Simpson ve Gabaldon, 2017).

Atıf sayısı ve bağlantı gücü bakımından en etkili yazarların incelendiği analiz sonuçlarına göre ise, Eagly, A.H., Ryan, M.K., Haslam, S.A. gibi isimler alanın hem teorik hem de ampirik gelişimine yön vermektedir. Bu yazarların çalışmaları hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği hem de örgütsel davranış literatürü ile güçlü bağlantılar kurmuştur.

Elde edilen bulgular, cam tavan sendromu kavramının belirli merkezi yazarlar, kurumlar ve ülkeler etrafında yoğunlaştığını; tematik olarak ise toplumsal cinsiyet eşitliği, liderlik ve örgütsel engeller ekseninde geliştiğini göstermektedir. Ayrıca güncel kavramlarla kurulan ilişkiler, araştırma alanının gelecekte iş-yaşam dengesi, sürdürülebilirlik ve çeşitlilik yönetimi gibi alanlarda daha da

çeşitlenebileceğini işaret etmektedir. Bu doğrultuda analiz sonuçları, literatürdeki yoğunlaşma alanlarını ve henüz yeterince çalışılmamış araştırma boşluklarını işaret ederek, özellikle kavramsal genişleme (cam uçurum, yapışkan zemin vb.) ve yöntem çeşitliliği bakımından katkı sağlayabilecek gelecekteki çalışmalar için yol gösterici bir harita niteliği taşımaktadır. Ayrıca, özel sektör odaklı çalışmaların yanı sıra, kamu kurumları ve sivil toplum örgütlerinde cam tavanın nasıl ortaya çıktığının incelenmesi literatüre önemli katkılar sağlayabilecektir. Uluslararası iş birliği ağlarının ortaya konması, araştırmacıların küresel ölçekte etkili ağlara dahil olarak literatürde görünürlüklerini artırmalarına yardımcı olabilecektir.

Uygulayıcılar açısından ise, bu analiz cam tavan sendromunun kurumsal yapılarda hangi temalar etrafında tartışıldığını somut olarak ortaya koymaktadır. Örgütler, bu verilerden yola çıkarak kendi insan kaynakları politikalarını, liderlik gelişim programlarını ve çeşitlilik-yönetişim yönlerini güçlendirebilir. Özellikle yüksek bağlantı gücüne sahip kavram ve temalar, örgüt içi eğitimler, mentorluk programları ve politika geliştirme süreçleri için öncelikli alanlar olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışma, araştırmacılara kapsamlı ve ayrıntılı bir bakış açısı sunmakla birlikte, bazı sınırlılıklar da içermektedir. Analizlerin yalnızca WOS Core Collection veritabanında indekslenen eserlerle sınırlandırılması, Türkiye'deki TÜBİTAK, Ulakbim ve YÖK Tez Arşivi gibi ulusal kaynakların yanı sıra uluslararası düzeyde Scopus ve PubMed veri tabanlarının kapsam dışında bırakılması, çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>.
- Arulampalam, W. Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling Over Europe? Exploring The Gender Pay Gap Across The Wage Distribution. *Industrial And Labor Relations Review*, 60(2), 163–186.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. *Frontiers in Psychology*, 12, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 14(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/13620430910950773>.
- Catalyst. (2023). Women in Leadership Statistics. Erişim tarihi: 26.12.2024 <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>
- Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and top leadership positions: Towards an institutional analysis. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 91–103.
- Cotter, D. A. Hermesen, J. M. Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How To Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, (133), 285–296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.
- Gjerde, K. (2002). The Existence of Gender-Specific Promotion Standards in the United States. *Managerial and Decision Economics*, 23(8), 447–459.
- Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L., De Rijcke, S., & Rafols, I. (2015). Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520(7548), 429–431.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1), 56-87.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yayın No. 217549) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi], Konya.
- Loden, M. (1978). *Implementing diversity*. McGraw-Hill.
- Martínez-Fierro, S., Rodríguez-Ardura, I., & Meseguer-Artola, A. (2021). Gender diversity in the corporate boardroom: A bibliometric analysis. *Sustainability*, 13(14), 7993.

- Mattis, M. C. (2004). Women Entrepreneurs: Out from under the Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 19, 154-163. <https://doi.org/10.1108/09649420410529861>.
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-136.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- Mongeon, P., & Paul-Hus, A. (2016). The journal coverage of Web of Science and Scopus: a comparative analysis. *Scientometrics*, 106(1), 213–228.
- Örücü, E. & Akgül, G. (2019). Örgütlerde Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Lojistik Hizmet Sağlayıcılarına Yönelik Bir Araştırma, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 183-201 <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.421932>.
- Özbaşı, A. (2023). Cam Tavan Sendromunun Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(4), 1-19.
- Passas, I. (2024). Bibliometric Analysis: The Main Steps. *SN Social Sciences*, 4(2), Article 65.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546–1571.
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637-655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90.
- Sabharwal, M. (2015). From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399–426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>.
- Savcı, İ. (2000). Veri Girişinde Kadın Çalışanlar: 4s ve 4s Dışı Deneyimleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 55(4): 132-145.
- Seierstad, C., Warner, S., Simpson, R., & Gabaldon, P. (2017). Increasing the number of women on boards: The role of actors and processes. *Journal of Business Ethics*, 141 (2), 289–315. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2715-0>.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z>.
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320-337.
- Van Eck, N. J. & Waltman, L. (2010). Software Survey: Vosviewer, a Computer Program for Bibliometric Mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429–472.

Araştırma Makalesi/Research Article

YAŞLI NÜFUSUN İŞ GÜCÜNE KATILIM, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK ORANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Mümtaz KORKUTAN¹
Hasan UZUN²

Geliş Tarihi: 23/06/2025
Kabul Tarihi: 11/11/2025

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de 2019-2024 yılları arasında yaşlı nüfusun iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarını incelemektedir. TÜİK verilerine dayanan araştırma bulgularına göre, yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %9,1’den %10,2’ye yükselmiş olup, bu durum demografik yaşlanma sürecinin devam ettiğini göstermektedir. Yaşlı nüfusun cinsiyet dağılımında kadınların oranı (%55,5-55,8) erkeklerin oranından (%44,2-44,5) daha yüksektir. Bu farklılık, kadınların ortalama yaşam süresinin erkeklere kıyasla daha uzun olmasından kaynaklanmaktadır.

Yaşlı nüfusun iş gücüne katılım oranı 2019 yılında %12,5 iken 2021’de %10’a gerilemiş, 2023 yılında ise yeniden %12,2’ye yükselmiştir. Bu dalgalanmalar, COVID-19 pandemisinin etkileri ve ekonomik koşullarda yaşanan değişimlerle ilişkilendirilebilir. Cinsiyet bazında incelendiğinde, yaşlı erkek nüfusun iş gücüne katılım oranı (%16,8-20,9) yaşlı kadınlara (%4,6-6,1) kıyasla belirgin biçimde daha yüksektir. İstihdam oranları da benzer bir eğilim göstermekte olup, erkeklerde (%16,2-20,2) kadınlara (%4,6-6) göre daha yüksektir. İşsizlik oranı ise 2019-2023 yılları arasında %2,7 ile %3,1 arasında değişmiş; erkeklerde (%3,1-3,9) kadınlara (%0,8-1,7) göre daha yüksek seyretmiştir.

Elde edilen bulgular, yaşlı nüfusun iş gücü piyasasındaki konumunun belirgin cinsiyet temelli farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, yaşlanan nüfusa yönelik istihdam politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten, kapsayıcı ve sürdürülebilir yaklaşımların geliştirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir. Çalışma, yaşlı nüfusun iş gücündeki konumunu analiz ederek, geleceğe yönelik sosyal politika ve istihdam stratejilerine katkı sağlayacak öneriler sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı, İstihdam, İşsizlik, Yaşlı Nüfus

¹ Öğretim Görevlisi, Doktora Öğrencisi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Teknoloji Transfer Ofisi, mumtazkorkutan@artuklu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7588-6836

² Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, huzun@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3526-2540

Atıf: Korkutan, M. & Uzun, H. (2025). Yaşlı Nüfusun İş Gücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları Üzerine Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 157-172.

An Analysis of Labor Force Participation, Employment, and Unemployment Rates Among the Elderly Population

ABSTRACT

This study examines the labor force participation, employment and unemployment rates of the elderly population in Turkey between 2019 and 2024. Based on TurkStat data, the study reveals that the proportion of the elderly population in the total population increased from 9.1% to 10.2% and demographic aging continues. In the gender distribution of the elderly population, the proportion of women (55.5%-55.8%) is higher than men (44.2%-44.5%), which can be attributed to women's longer life expectancy.

The trend in the labor force participation rate of older people was 12.5% in 2019, fell to 10% in 2021, and rose to 12.2% in 2023. These fluctuations can be explained by the effects of the COVID-19 pandemic and changes in economic conditions. By gender, the labor force participation rate of the male older population (16.8-20.9%) is significantly higher than that of the female older population (4.6-6.1%). Employment rates show a similar trend, being higher for men (16.2%-20.2%) than for women (4.6-6%). The unemployment rate fluctuated between 2.7% and 3.1% between 2019 and 2023, being higher for men (3.1-3.9%) than for women (0.8-1.7%).

These findings reveal that the position of the elderly population in the labor market shows gender-based differences and that more inclusive approaches are needed in employment policies for the aging population. The study analyzes the position of the elderly population in the labor force and offers inclusive policy recommendations for the future.

Keywords: Working Life, Employment, Unemployment, Elderly Population

GİRİŞ

Yaşlılık, insan yaşam sürecinin nesnel olarak son evresi olup, bebeklikten ileri yaşa kadar uzanan çok boyutlu bir gelişim döngüsünün tamamlanması olarak ifade edilmektedir. Toplamların refah düzeylerindeki farklılıklar, ileri yaştaki nüfus oranlarını değıştirerek “yaşlılık” kavramının başlangıç ve değerdendirilme biçimlerini çeşitlendirmekte ve farklılaştırmaktadır. Bu bağlamda yaşlanma biyolojik açıdan evrensel bir süreçken, yaşlılık tanımı toplumsal ve bireysel algılar çerçevesinde göreceli bir nitelik taşımaktadır (Şeker ve Kurt, 2018). Yaşlı bireyin yaşlı olarak değerdendirilmesinde fiziksel sağlık, zihinsel işlevsellik, sosyal ve ekonomik durum ile çevresel etkenler birlikte ele alınmalıdır. Kronolojik yaşı ilerlemesi, biyolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik olmak üzere çok boyutlu bir süreç olarak değerdendirilmektedir. Bu çok yönlü değışim süreci, her birey için farklı deneyim ve anlamlar barındırmakta; yaşlanma olgusu kişisel, toplumsal ve çevresel etkenlerle şekillenmektedir. Ayrıca yaşlılık ya da yaşlanma, sağlık açısından hareket kısıtlılıkları, ekonomik bağlamda ise iş gücünden çekilme, tedavi ve bakım maliyetleri gibi olgularla iç içe değerdendirilmektedir. Bu nedenle yaşlılık, özellikle bireyin fiziksel, sosyal ve psikolojik koşullarının yanı sıra bulunduğu sosyoekonomik ve kültürel bağlam çerçevesinde tanımlanan, zamana ve mekâna göre değışen öznel bir deneyim olarak ele alınmaktadır (Öztürk ve Korkmaz, 2022). Güncel araştırmalar, yaşlanmanın organizmanın denge mekanizmalarında yavaşlama ve uyum sağlama yetisinin azalmasıyla belirginleştiğini ortaya koymaktadır (López-Otín et al., 2013; Franceschi et al., 2020). Buna ek olarak, OECD 65 yaş ve üzerindeki kişileri “*davranış ve gereksinimleri değışen heterojen bir grup*” olarak tanımlamaktadır. Diğer yandan, hukuki ve iş hayatı açısından yaşlılık; çalışma performansının ve verimliliğin azaldığı, emekliliğin başladığı dönem olup genellikle 60–65 yaş aralığı kıstas olarak alınmaktadır (Akgül, 2016). Günümüzde “sağlıklı yaşlanma” kavramı, bireylerin ileri yaş döneminde yaşam kalitesini korumaları ve işlevselliklerini sürdürmelerinin, genel refah düzeyinin ve esenliğin sürdürülebilirliği açısından temel bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (WHO, 2024).

Yaşlılık genellikle bir gerileme ve kayıp dönemi olarak algılansa da bu süreçte ortaya çıkan değışimlerin tamamını patolojik olarak nitelendirmek doğru değildir. WHO’nun (2020) belirttiği gibi, yaşlanma süreci ile birlikte ortaya çıkan fiziksel ve zihinsel değışiklikler genellikle kronik hastalıklarla iç içe geçmekte ve bireylerin sağlık hizmeti arayışını arttırmaktadır. Bu nedenle, yaşlılığın çok boyutlu doğasını anlamak; fiziksel, bilişsel, psikolojik ve sosyal öğelerin kendine özgü özellikleri üzerinden tanımlanmasını gerektirmektedir. 2012 Mayıs’ında Atina’da düzenlenen “Yaşlanma, Uzun Ömür, Olağanüstü Uzun Ömür ile Genetik ve Genetik Olmayan Faktörlerin İlişkisi” başlıklı uluslararası toplantı bildirisi (Avery et al., 2014), uzun ömürlülüğe katkı sağlayan çok boyutlu etmenlerin birbirleriyle nasıl etkileşime geçtiğini sistematik biçimde ortaya koymaktadır. Bu toplantı bildirisinde; cinsiyet ve etnik köken farklılıklarının yanı sıra; sağlık durumu, bakım hizmetlerine erişim, çevresel stresörler, ekonomik kaynaklar, genetik yatkınlık ve yaşam tarzı uygulamalarının hem bağımsız hem de karşılıklı ilişkisel düzeylerde uzun ömürlülük üzerinde belirleyici rol oynadığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte, bildiride sunulan analizler, biyolojik yaşlanma hızının yalnızca kronolojik yaşa bağlı olmadığını; her bir organ ve dokunun yaşlanma sürecindeki ritim farklılıklarının, toplumsal ve bireysel deneyimleri doğrudan şekillendirdiğini göstermektedir. Bu bakımdan, toplantı katılımcıları, heterojen bir nüfus yapısı içinde “aynı yaş grubunda” yer alan bireyler arasında gözlemlenen işlevsel kapasite farklılıklarının, yalnızca genetik yükten değil, aynı zamanda sosyo-ekonomik ve kültürel bağlamların eşlik ettiği dinamik bir etkileşim ağı sonucunda ortaya çıktığını ileri sürmüştür. Bu bulgular, Rowe ve Kahn’in “başarılı yaşlanma” yaklaşımıyla tutarlı bir biçimde bütünleşmektedir. Rowe ve Kahn (1997), uzun süreli esenliğin üç temel bileşeni olan kronik hastalıkların önlenmesi veya geciktirilmesi, bilişsel ve fiziksel kapasitenin korunması ile sosyal katılımın devamlılığına bütüncül bir yaklaşım getirmektedir.

Bu çerçevede, bireylerin biyolojik, psikolojik ve toplumsal düzeydeki dayanıklılıklarını eş zamanlı olarak güçlendirmeleri gerektiğini ileri sürmektedirler. Fries'in (1980) "morbidite sıkışması" ilkesi de bu modele paralel olarak, hastalık başlangıcının mümkün olduğunca ileri yaşlara ertelenmesinin, yaşam kalitesinin korunabileceğini göstermektedir (Yerli, 2017: 1279).

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi küresel ölçekte de doğuştan beklenen yaşam süresinin uzaması ve nüfusun yaşlanması, çalışma yaşamı dinamiklerini köklü biçimde dönüştürmektedir. Son on yılda devam eden ekonomik ve sosyal ilerlemeler yaşam standartlarının yükselmesine yol açmıştır (OECD, 2020). Özellikle 65 yaş ve üzerindeki nüfusun işgücü içerisindeki oranı her yıl artış göstermekte; bu değişim, örgütlerin insan kaynağı planlaması, iş tasarımı, performans yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları üzerinde de doğrudan etki yaratmaktadır.

Yaşlanma süreci, biyolojik yaşın ilerlemesiyle birlikte bireyde çok boyutlu değişimleri tetiklemektedir. Bu kapsamda, fizyolojik düzeyde duyu organlarında işlev kaybı, kas kütlesi ve kemik yoğunluğunda azalma; nörolojik düzeyde psikomotor hızın ve işlem belleğinin yavaşlaması; psikososyal düzeyde ise "yetersizlik" veya "değer verilmediğini hissetme" duygularının yaygınlaşması gözlemlenmektedir (Çunkuş vd., 2019: 60–62). Yaşa bağlı olarak ortaya çıkan bu yıpranma biçimleri; bireylerin günlük yaşam aktivitelerinde kısıtlanma, dikkat ve reaksiyon sürelerinde uzama ve öznel iyi oluş düzeylerinde azalma olarak ortaya çıkmakta, sosyal etkileşim ile toplumsal katılımdaki düşüş bu sürecin psikolojik yansımalarını derinleştirmektedir.

Sanayileşme ve kentleşme oranlarındaki hızlı artış, doğum oranlarının düşmesine yol açarken; tıp ve teknoloji alanındaki ilerlemeler neticesinde ortalama yaşam süresi belirgin şekilde artış göstermiştir. Söz konusu demografik eğilimler, genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranında azalmaya, yaşlı nüfusun ise belirgin bir artış göstermesine yol açmıştır. Bu durum, toplumsal ve ekonomik düzlemlerde yeni risklerin yanı sıra çeşitli fırsatların da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi verilerine göre, AB-27 ülkelerinde 2020–2050 döneminde 65 yaş üstü nüfus oranının %20'den %30'a yükseleceği öngörülmektedir (Eurostat, 2021: 12).

"Yaşlı çalışan" kavramı, bu bağlamda; 55 yaş ve üzerindeki bireylerin işgücündeki varlığını ve çalışma koşullarını incelemektedir. Örneğin, işgücünün yaşlanması; mesleki bilgi ve deneyimin korunması açısından değerli bir sermaye olarak görülürken, aynı zamanda kas-iskelet sistemi bozuklukları, kardiyovasküler hastalık riski ve bilişsel performans düşüşü gibi sağlık kaynaklı risklerin artışına da işaret etmektedir (World Health Organization, 2022: 45–47). Bu kapsamda iş yerlerinde ergonomik düzenlemeler, esnek çalışma saatleri, psikososyal destek programları ve sürekli mesleki eğitim mekanizmalarının hayata geçirilmesi, hem iş gücünün verimliliğini korumak hem de yaşlı çalışanların iş güvenliğini sağlamak bakımından kritik öneme sahiptir.

Günümüzde iş gücünün yaşlanmasıyla birlikte, yaşlı çalışanların karşılaştığı zorluklar çalışma hayatında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu durum, yaşlı çalışanların maruz kaldığı güçlüklerin; mesleki aidiyet duygusunun zayıflaması, beceri kaygısı, teknolojik adaptasyon güçlükleri ve emeklilik kaygısı gibi pek çok boyutu içermesine neden olmaktadır. Söz konusu sorunlar, örgüt içerisinde psikososyal risk faktörleri kapsamında değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunun sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla, kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği stratejisinin yanı sıra "yaş dostu" insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir (Özen Çöl ve Özbek, 2017: 548). Ayrıca, uluslararası çalışmalarda vurgulandığı üzere, aktif yaşlanma stratejileri çerçevesinde emeklilik sonrası çalışma programları, yaşam boyu öğrenme fırsatları ve kuşaklararası mentorluk uygulamaları, hem bireysel hem de kurumsal performansı olumlu yönde etkilemektedir (Walker, 2020: 98–102). Demografik dönüşümün işgücü üzerindeki etkilerini

yönetebilmek için çok disiplinli yaklaşımlar gerekmektedir. Hukuksal düzenlemeler, sağlık politikaları ve örgütsel uygulamalar; yaşlı çalışanların ihtiyaçlarını gözeten, esneklik ve sürdürülebilirlik temelli modellerle yeniden tasarlanmalıdır. Böylece, hem bireylerin yaşam kalitesi yükseltilmiş olacak hem de toplumların ekonomik ve sosyal refahı güvence altına alınacaktır.

Gelişmiş ülkelerde olduğu kadar gelişmekte olan ülkelerde de gözlemlenen nüfusun yaşlanması, küresel demografik eğilimlerin ortak bir parçasını oluşturmaktadır. Bu sürecin başlıca itici gücü, ortalama yaşam süresinin uzaması ve doğum oranlarının düşmesidir. Tekin ve Kara'nın (2018: 223) belirttiği üzere, yaşlı nüfusun büyüme hızı genel nüfus artış oranını aşınca, toplumun ortalama yaşı hızla yükselmektedir. Benzer bir eğilim Türkiye'de de kendini göstermektedir; Karakuş'un (2018: 50–64) çalışmalarına göre, son on yılda 65 yaş ve üstü nüfusun toplam nüfus içindeki payı önemli bir ivme kazanmış ve diğer ülkelere kıyasla daha kısa bir süre içinde daha yüksek bir yaşlanma oranına ulaşmıştır. Bu demografik dönüşüm, emek piyasasında çalışan nüfustan ziyade yaşlı bireylerin istihdama katılım oranının artmasını kaçınılmaz kılmaktadır. TÜİK'in 2023 yılı verilerine göre, Türkiye'de 60–64 yaş grubundaki istihdam oranı %35, işsizlik oranı ise %12 civarındadır (TÜİK, 2024). Buna ek olarak, 65 yaş ve üzeri kişilerin işgücüne katılım oranı son beş yılda %15'ten %20'ye yükselmiş; yaşlı işçilerin yoğunlaştığı sektörler başta tarım, imalat ve hizmetler olmak üzere çeşitlenmiştir (TÜİK, 2024). Bu gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin, emeklilik planlamasının, iş tasarımı ve sosyal koruma politikalarının yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Özellikle yaşlı bireylerin refahını korumak ve iyi olma hâlinin sürdürülmesi, sosyal dışlanmanın önlenmesi ve ekonomik güvenliğin sağlanması, sürdürülebilir sosyal politika yaklaşımları açısından öncelikli konular hâline gelmiştir (Doğan, Özmen, Serçemeli & Alkan, 2025: 2).

Türkiye'de 65 yaş üstü nüfusun toplam içindeki payı 2018'de %8,8'den 2023'te %10,2'ye yükselmiştir (TÜİK, 2024). Aynı grubun işgücüne katılma oranı ise 2023'te yalnızca %12,2 düzeyindedir (TÜİK, 2024). 2030'da yaşlı nüfus oranının %13,5'e, 2080'de %33,4'e ulaşması beklenmektedir (Nüfus Projeksiyonları Raporu, 2023). Bu durum sadece Türkiye için geçerli değildir; Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, nüfusunun %20'sinden fazlasını 65 yaş ve üzeri bireylerin oluşturduğu ülkeler "aşırı yaşlanan toplumlar" olarak tanımlanmaktadır. Bu tür toplumlar, emeklilik sistemlerinde yaşanabilecek krizlerden işgücü arzındaki daralmalara kadar birçok yapısal sorunla karşı karşıyadır. Dolayısıyla, demografik avantajlarını hâlâ koruyan ülkeler için bile, aşırı yaşlanma olgusu önümüzdeki on yıl ve sonrasında küresel ölçekte önemli bir ekonomik ve işgücü piyasası riski olarak görülmektedir (World Economic Forum (2025). *Global Risks Report 2025*, <https://www.weforum.org>).

Doğal olarak bu hızlı demografik değişim ışığında, mevcut literatürde yaşlı nüfusun iş gücüne katılım oranı üzerine çok uluslu karşılaştırmalar yapılsa da, Türkiye özelinde yaş grubu ayrımlı güncel analiz eksikliği göze çarpmaktadır. Bu çalışmada; literatürde yer alan ampirik araştırmalar ile TÜİK verileri bir araya getirilerek, farklı yaş gruplarındaki bireylerin çalışma hayatına katılım oranları, istihdam düzeyleri ve işsizlik eğilimleri karşılaştırmalı olarak incelenecek ve elde edilen bulgular doğrultusunda yaşlı iş gücünün verimliliğini ve refahını artırmaya yönelik politika önerileri (esnek çalışma modelleri, yaşa uygun mesleki eğitim programları, iş yeri ergonomi düzenlemeleri vb.) geliştirilecektir.

1. ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLILAR VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışmak, çağdaş toplumda bireylerin sosyal bağlamındaki en önemli unsurlardan biri olarak nitelendirilmektedir (Costa, Bezerra, Pontes, Moreira, Oliveira, Pimenta, & Silva, 2018: 2). Yaşlanan işgücü yapısıyla birlikte, çalışma yaşamında yaşlı bireylerin karşılaştığı yapısal eşitsizlikler ve dışlanma riskleri giderek daha görünür hâle gelmektedir. Çalışma yaşamında yaşlı çalışanların deneyimleri,

yalnızca bireysel performans ölçütleriyle değil; aynı zamanda işyerindeki eşit muamele ve sosyal koruma mekanizmalarıyla da doğrudan ilişkilidir. Her ne kadar gelişen teknoloji ve iyileştirilen çalışma ortamı koşullarının tüm çalışanlar, özellikle de yaşlı çalışanlar tarafından eşit biçimde deneyimlenmesi gerektiği varsayılsa da, mevcut kurumsal uygulamalar bu varsayımı tam anlamıyla karşılayamamaktadır. Özen Çöl ve Özbek'in (2017: 558) belirttiği gibi, ulusal politikalar ve işyeri uygulamalarında yaşlı çalışanların özgün ihtiyaçları ve beklentileri göz önüne alınmadığında, bu grup için oluşturulan "eşitlikçi" çerçeveleri geçersiz kalmaktadır.

Yaşlı çalışanlara yönelik eşitlik yaklaşımı üç düzeyde ele alınabilir. Birinci düzeyde, hem doğrudan hem de dolaylı yaş ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik yasal ve kurumsal engellerin kaldırılması hedeflenmektedir. İkinci düzeyde ise, mevcut yasal haklara ek olarak proaktif önlemlerle (beceri geliştirme programları, esnek çalışma saatleri, iş tanımlarının yeniden düzenlenmesi vb.) yaşlı bireylere somut seçim olanakları sunulması önem taşımaktadır (Ghosheh et al., 2006: 13). Üçüncü düzeyde ise, yaşlı çalışanların iş piyasasında kalmaya devam etme veya emeklilik kararını özgürce verebilme olanağı sunan gerçek fırsat eşitliği sağlanmalıdır; bu düzeyde amaç, yaşlı işçilerin istihdamını zorlamak değil, onların tercih hakkına saygı gösteren esnek politikalar geliştirmektir (ILO, 2019: 16).

Ulusal düzeyde, bu yaklaşımın en somut örneklerinden biri 162 sayılı ILO Tavsiyesi'dir. Tavsiye kararı; yaş ayrımcılığından özel çalışma koşulları düzenlemelerine kadar yaşlı çalışanları etkileyen tüm temel sorunları tanımlamakta ve çözüm yollarını ortaya koymaktadır. Söz konusu belgede, sosyal tarafların katılımıyla hazırlanan mevzuat ve toplu pazarlık mekanizmalarının yaşlı işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde kritik rol oynayacağı vurgulanmıştır (Ghosheh et al., 2006: 13).

İşyeri düzeyinde ise, stratejik insan kaynakları yönetimi ilkeleri temel alınarak; işe alım süreçlerinden eğitime, sağlık ve güvenlik uygulamalarından iş-aile yaşamı dengesine dek kapsamlı politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Araştırmalar, yaşlı çalışanlara yönelik kapsayıcı eğitim programlarının ve kuşaklararası mentorluk mekanizmalarının, hem iş tatminini artırdığını hem de üretkenliği desteklediğini göstermektedir (Barnett & Hyde, 2019: 203). Benzer şekilde, esnek çalışma modelleri ve ergonomik düzenlemeler, fiziksel ve bilişsel uyum güçlüklerinin aşılmasına katkı sağlamaktadır (OECD, 2020: 152). Dolayısıyla, yaşlı çalışanların işgücüne tam katılımını sağlamak için ulusal politika belgeleri ile işyeri uygulamaları arasındaki uyumun güçlendirilmesi ve üç düzeyde eşitlikçi yaklaşımın hayata geçirilmesi esastır. Böylece hem yaşlı çalışanların üretkenliği ve refahı desteklenir hem de örgütler demografik değişimin getirdiği riskleri asgariye indirerek sürdürülebilir bir işgücü yapısı oluşturabilirler.

2. ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞ AYRIMCILIĞI SORUNU

Bauman, "akışkan modernite" olarak tanımladığı günümüz toplumlarında, hızlı ekonomik ve toplumsal dönüşümlerin, mevcut eşitsizlikleri derinleştirerek toplumsal yapıda yeni kırılmalar yarattığını vurgulamaktadır (Taşçı ve Baran, 2023:35-36). Bu durum doğal olarak ayrımcılık kavramı ile tanımlanmaktadır.

Ayrımcılık, kişilerin belirli kişisel özellikleri veya sosyal gruplara ait olmaları nedeniyle maruz kaldıkları haksız uygulamaları tanımlayan çok boyutlu bir olgudur (Baybora, 2010: 1). Bu çerçevede ayrımcılık, genellikle bireylere karşı geliştirilen olumsuz tutumlar ve davranışlar bütünüdür (Göregenli, 2018: 22). Önyargı her ne kadar hem olumlu hem de olumsuz yargıları içeriyor olsa da, ayrımcılığa temel oluşturan önyargıların yalnızca yıkıcı etkiler doğurduğu açıktır. Dolayısıyla ayrımcılık, bireylerin sahip oldukları özellikler nedeniyle ayrımcı davranışlara uğrama durumu olarak ifade edilmektedir. Bu hususta farklı tanımlamalar mevcut olmakla birlikte, tüm

yaklaşımlar ortak noktası kişilerin bazı özellikler nedeniyle olumsuz yönde eşitsiz muameleye maruz kaldıklarını vurgulamak olduğunu söylemek mümkündür (Omay, 2021: 199).

Bireyler; ırk, dil, din, cinsiyet veya etnik köken gibi niteliklerinin yanı sıra yalnızca yaşları nedeniyle de haksız uygulamalara maruz kalabilmektedirler. Yaşçılık ya da yaşa dayalı ayrımcılık, bireylerin genç veya yaşlı olarak tanımlanmaları temelinde, salt yaş farkı nedeniyle olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşma sürecini ifade etmektedir. Örneğin, bazı işverenler “yaşlı” oldukları gerekçesiyle adayları başvurularında olumsuz değerlendirirken, bazı bireyler de “genç” olmaları nedeniyle deneyimsizlik ve sorumsuzluk gibi ön kabul ve etiketlerle karşılaşabilmektedir (Çayır, 2018a: 164). Her ne kadar yaşa dayalı önyargılar tüm yaş gruplarını etkileyebilse de küresel nüfusun hızla yaşlanması, yaşlı bireylerin toplumsal algısını daha da olumsuzlaştırmıştır. Yaşçılık kavramı, ilk kez 1969 yılında Amerika Ulusal Yaşçılık Enstitüsü Başkanı Robert Butler (1969: 243–246) tarafından, bireylerin yaşlarına dayalı kalıp yargılara ve ayrımcı muameleye tabi tutuldukları sistematik süreci tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Butler, ayrımcılığı kişisel, kültürel ve yapısal olmak üzere üç düzeyde incelemektedir. Kişisel düzeyde, bireyin yaşlanma sürecine ilişkin algıları ve bu algıların toplumsallaşma süreci içerisinde nasıl şekillendiği öne çıkarmaktadır. Kültürel düzeyde ise medya temsilleri, atasözleri ve deyimler gibi unsurlar aracılığıyla yaşlılara yönelik kalıplaşmış yargılar pekiştirilmektedir. Yapısal düzeyde ise kurumsal yapıların, yasal düzenlemelerin ve politikaların yaşlı bireylere sunulan hizmetlerdeki eksiklikleri ve mevcut eşitsizlikleri barındırdığı görülmektedir (Buz, 2015: 270). Dolayısıyla yaşa dayalı ayrımcılığın temelini, toplumun tarihsel ve kültürel değerlerinin yanı sıra medyada ve edebiyat eserlerinde yaşlılara yüklenen anlamlar oluşturmaktadır. Toplu taşıma görevlilerinin, yaşlıları “yavaş hareket ettikleri” gerekçesiyle kaba tutumlarla ötekileştirmesi bu yapısal ve kültürel önyargıların tipik bir örneğidir (Görgenli, 2018: 22).

Ayrıca kişiler, ait oldukları grubun toplumsal stereotipleri yüzünden ayrımcı davranışlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, yaşlanma karşıtı ürün ve hizmetlerin yaygınlaşması ve gençlik ideallerinin vurgulanmasıyla daha da karmaşık bir hal almaktadır (Kite & Johnson, 1988: 233–244; Çayır, 2018b: 83). Sonuçta, yaşlılığa ilişkin önyargılar, hastalık ve ölüm korkusuyla beslenirken; bu ayrımcı tutumlar, toplumsal cinsiyet boyutuyla kesişerek özellikle kadın yaşlıları daha ağır biçimde etkilemektedir (Yanardağ Kocabaş, 2019: 86).

Gençliğin ve kusursuz fiziksel görünüşün sürekli yüceltildiği günümüz toplumlarında, yaşlanma karşıtı kozmetik ürünler ve estetik müdahaleler başta kadınlar olmak üzere büyük ölçüde kadınları hedeflemektedir. Zira kadınların yaşlanma sürecinin bedenlerinde yol açtığı değişimlerle olumlu bir ilişki kurmalarına genellikle izin verilmemektedir. Saçların beyazlaması veya ciltteki kırışıklıklar gibi fiziksel değişimlere direnilmesi gereken bir süreç olarak yaklaşılması, günlük dilde “yaşından daha genç gösteriyorsun” gibi övgü niteliğindeki ifadelerde dahi yerleşik bir kalıp yargı olarak kendini göstermektedir. Bu tür ifadeler, gençliğin yüceltilip yaşlılığın kaçınılması gereken bir dönem olarak algılandığını pekiştirir ve kadınların gizli yaş ayrımcılığına maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Soysal, 2023: 50).

Yaş ayrımcılığının cinsiyet boyutu, yalnızca fiziksel görünümle sınırlı kalmayıp, kadın ve erkeklere atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma yaşamındaki dağılımından da güç almaktadır. Özellikle ataerkil toplumsal yapılarda, bakım emeğinin hane içindeki cinsiyet temelli dağılımı, özellikle eşler arası ilişkilerde bakım sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmesi, kadınların istihdam piyasasında düzenli ve tam zamanlı iş olanaklarına erişimlerini önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Bu eşitsiz işbölümü, kadınların esnek olmayan çalışma modellerine yönelmelerine, güvenceden yoksun ya da kayıt dışı istihdam biçimlerinde yer almalarına ya da uzun süreli biçimde iş

gücü piyasasından çekilmelerine neden olmakta; dolayısıyla toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizlikleri yeniden üretmektedir (Evans & Dettmer, 2022). Bu durum, emeklilik ve sosyal güvenlik haklarından yeterince yararlanamamalarına; yaşlılık döneminde ekonomik ve sosyal dezavantaj yaşamalarına yol açmaktadır (Ginn, 2003). Ayrıca, yaşamın son evresi sayılan yaşlılık; çalışma gücünün yitirilmesi ve sağlık-bakım maliyetlerinin artması nedeniyle tüm bireyler için riskli bir dönemi kapsamaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin gençlik ve orta yaş evrelerindeki etkileri, yaşlılıkta kadınlar lehine değil, aksine daha ağır bir dezavantaj yaratmaktadır. Böylece, gençlik ve orta yaşta başlayan eşitsizlikler, yaşlılık dönemindeki yaşam koşullarını da belirgin biçimde şekillendirir (Foster, 2008: 19–21).

Yaş ayrımcılığı, toplumsal yaşamın her alanında olumsuz etkiler doğurmakta ve bu durum çalışma hayatında da belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Doğum oranlarının düşmesi ve ortalama yaşam süresinin uzamasıyla yaşlanan nüfus, işgücü yaş ortalamasını yükseltirken, yaşlı çalışanların öğrenme, kavrama ve verimlilik becerilerindeki değişimlere ilişkin kaygıları da artırmıştır. Bu kaygılar, sanayi devrimi ile birlikte üretim ortamlarının toprağa ve fiziksel güce dayalı düzenden makineleşmiş ve ücretli emek pazarına evrilmesine paralel olarak pekişmiştir. Tarım toplumunda deneyim ve bilgi aktarımıyla kıymet gören yaşlılar (Johnson, 2002: 12), fabrikaların artmasıyla birlikte verimlilik beklentilerinin yükseldiği ücretli çalışmanın hakim olduğu ortamlarda “yavaş” ve “değişime kapalı” görülerek işten elenmeye başlamıştır (Macnicol, 2010: 4). 1970’lerin ikinci yarısından itibaren kitlesel üretim ve tüketim sistemindeki kırılmalar, teknolojik ilerlemeler ve neoliberal ekonomi politikalarının yaygınlaşması, çalışma biçimlerinde derin dönüşümlere yol açmıştır (Brown & Hesketh, 2021). Bu yeni dinamik ortamda çalışanlardan esneklik, hızlı uyum ve sürekli yenilenme beklentisi yükselmiş; buna karşılık örgütler, orta yaş ve üzeri çalışanları genç ve tecrübesiz işgücüne kıyasla daha maliyetli, yeniliklere dirençli ve düşük üretken olarak sınıflandırmaya başlamışlardır. Bu önyargıların temelinde, yaşlı çalışanların sahip olduğu birikimin, yönetsel kararlar veya organizasyonel değişimler sırasında engel teşkil edeceği düşüncesi yer almaktadır. Oysa genç işgücü; göreceli olarak daha düşük ücretle istihdam edilebilmeleri ve risk almaya, yeni süreçlere hızla adapte olmaya yatkın olmaları nedeniyle işverenler nezdinde tercih edilir hâle gelmiştir (Calasanti & Slevin, 2006: 6). Sonuç olarak, günümüzde “gençlik=esneklik” ve “yaşlılık=katılık” kimlikleri üzerinden inşa edilen kalıp yargılar, orta yaştan itibaren çalışan çok sayıda bireyin istihdamına ve kariyer gelişimine engel teşkil eden önemli bir ayrımcılık biçimi olarak varlığını sürdürmektedir (Sennett, 2012: 91–93).

Yaşlı işgücünün tanımlanması, yaş ayrımcılığı tartışmalarının temelini oluşturmaktadır. Literatürde net bir yaş eşik değeri olmamasına rağmen sıklıkla 50 ve üzeri çalışanlar “yaşlı işgücü” kategorisine dâhil edilmektedir (Taneva ve ark., 2016: 396). Öte yandan Castells’e göre, ortalama insan ömrünün 75–80 yıla uzaması fiziksel ve zihinsel kapasitenin korunmasına imkân tanımakla birlikte, çalışma yaşamının verimli kabul edilebileceği dönem 24–54 yaşları arasında sınırlıdır (Castells, 2013: 588). Amerika Birleşik Devletleri’nde ise yasal düzenlemeler, 40 yaş ve üzeri çalışanları koruma kapsamına alarak istihdamda ayrımcılığı azaltmayı hedeflemektedir. Almanya’da yapılan ampirik çalışmalar ise, benzer niteliklere sahip adaylar arasından çoğunlukla 20’li ve 30’lu yaşlardakilerin tercih edildiğini; bunun, ileri yaşlar için öngörülen yeniden eğitim ve teknoloji adaptasyon süreçlerine yönelik önyargılardan kaynaklandığını göstermektedir. Sonuç olarak, yaş ayrımcılığı yalnızca hangi yaştan itibaren başladığı sorusunu gündeme getirmekle kalmaz, işe alım, istihdam ve işten çıkarma süreçlerinin tamamında kapsamlı bir risk oluşturmaktadır (Baybora, 2010: 1).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada, Türkiye'de yaşlı nüfusun çalışma hayatındaki yerini ve önemini incelemek amacıyla nicel bir araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın temel veri kaynağı, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından sağlanan 2019-2023 yılları arasındaki işgücü istatistikleridir. Bu veriler, yaşlı nüfusun işgücüne katılım oranları, istihdam oranları ve işsizlik oranları gibi temel göstergeleri içermektedir. Veriler, yaşlı nüfusun cinsiyet dağılımına göre ayrı ayrı analiz edilmiştir. Araştırmanın verileri, TÜİK'in resmi internet sitesinden kamuya açık olarak paylaşılan yıllık işgücü istatistiklerinden elde edilmiştir. Veriler, 65 yaş ve üzeri nüfusu kapsamakta ve cinsiyet, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları gibi değişkenleri içermektedir. Verilerin güvenilirliği, TÜİK'in uluslararası standartlara uygun olarak hazırladığı istatistiksel metodolojisi ile sağlanmıştır (TÜİK, 2023).

Verilerin analizinde, betimsel istatistikler (descriptive statistics) ve trend analizi (trend analysis) kullanılmıştır. Betimsel istatistikler, yaşlı nüfusun işgücüne katılım oranları, istihdam oranları ve işsizlik oranları gibi temel göstergelerin yıllara ve cinsiyete göre dağılımını ortaya koymak için kullanılmıştır. Trend analizi ise, 2019-2023 yılları arasında bu göstergelerdeki değişimleri incelemek amacıyla uygulanmıştır.

- *Betimsel İstatistikler:* Yaşlı nüfusun işgücüne katılım oranları, istihdam oranları ve işsizlik oranları gibi temel göstergeler, ortalama, standart sapma ve yüzde dağılımları ile sunulmuştur. Bu analiz, yaşlı nüfusun çalışma hayatındaki genel durumunu anlamak için kullanılmıştır (Field, 2018).
- *Trend Analizi:* 2019-2023 yılları arasında yaşlı nüfusun işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarındaki değişimleri incelemek için trend analizi yapılmıştır. Bu analiz, yaşlı nüfusun çalışma hayatındaki yerinin zaman içinde nasıl değiştiğini ortaya koymak amacıyla kullanılmıştır (Wooldridge, 2016).

4. ARAŞTIRMANIN ETİK VE SINIRLILIKLARI

Araştırma, TÜİK tarafından kamuya açık olarak paylaşılan verilere dayandığı için etik bir sorun bulunmamaktadır. Ancak, çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, veriler yalnızca 2019-2023 yılları arasını kapsamakta ve daha uzun bir zaman dilimindeki değişimleri incelememektedir. Ayrıca, yaşlı nüfusun çalışma hayatındaki deneyimlerine dair nitel veriler (örneğin, görüşmeler veya anketler) bu çalışmada yer almamaktadır. Bu nedenle, gelecekte yapılacak çalışmalarda nitel verilerin de kullanılması önerilmektedir (Creswell & Creswell, 2018).

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Türkiye'de 2019-2024 yılları arasında TÜİK verilerine göre çalışan yaşlı nüfus istatistikleri ve değerlendirmeleri (işgücüne katılma oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranları) aşağıdaki gibidir.

2019-2024 yılları arasında Türkiye'nin toplam nüfusu ve yaşlı nüfusu istikrarlı bir şekilde artış göstermiştir. Türkiye'de yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı %9,1'den %10,2'ye yükselmiş olup, bu artış demografik dönüşüm sürecinde yaşlanma eğiliminin sürdüğüne işaret etmektedir (TÜİK, 2025). Bu durum, doğum oranlarının düşmesi ve yaşam süresinin uzaması gibi faktörlerle açıklanabilir.

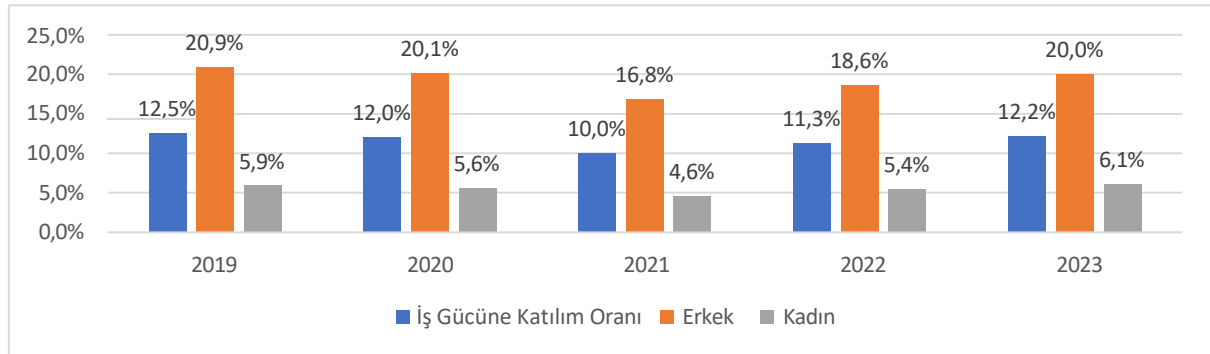
Tablo 1'deki verilere göre yaşlı nüfusun cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadınların oranının (%55,5-55,8) erkeklerden (%44,2-44,5) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark, kadınların ortalama yaşam süresinin erkeklere göre daha uzun olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Tablo 1: 2019-2024 Yılları Arasında Nüfusun Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

YILLAR	KADIN	ERKEK
2019	%55	%44,2
2020	%55,8	%44,2
2021	%55,7	%44,3
2022	%55,6	%44,4
2023	%55,5	%44,5
2024	%49,98	%50,02

Ayrıca bu yıllar arasında kadın oranı sürekli olarak erkek oranının üzerinde seyretmiştir. Kadın oranı yaklaşık %55–56 aralığında istikrarlı bir düzeydedir. Bu durum, ilgili alanda (örneğin eğitim, istihdam ya da nüfus gibi) kadınların ağırlıklı temsil edildiğini göstermektedir. Erkek oranı ise bu dönemde %44 civarında sabit kalmıştır. 2024 yılında tablo tersine dönmüştür. Kadın oranı %49,98'e gerilerken, erkek oranı %50,02'ye yükselmiştir.

Bu durum, önceki yıllara göre önemli bir yapısal değişime işaret eder. Değişimin büyüklüğü (~%5–6'lık bir fark) tesadüfi değil, politikalar, katılım oranları, kayıt yöntemleri veya nüfus hareketleri gibi dışsal etkenlerle açıklanabilir. Bu değişim, demografik, sosyoekonomik veya kurumsal faktörlerden kaynaklanan bir dönüşümün göstergesi olarak yorumlanabilir.

Şekil 1: 2019-2024 Yılları Arasında Yaşlı Nüfusta İş Gücüne Katılım Oranı (%)

Şekil 1 verilerine göre 2019-2024 yılları arasında yaşlı nüfusun işgücüne katılım oranı ortalama %11,6 olmuştur. En yüksek istihdam oranı 2024 yılında %13,1 (TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Genel Faaliyet Raporu, 2024: 62) kadınlar %6,5, erkekler 21,4 (<https://www.tuik.gov.tr>) şeklinde gerçekleşmiştir; en düşük oran ise 2021 yılında %10,0 olarak gerçekleşmiştir. 2019-2021 yılları arasında düşüş gösteren işgücüne katılım oranı, 2022 ve 2023 yıllarında tekrar artış eğilimine girmiştir. Bu durum, yaşlı nüfusun işgücüne katılımında bir toparlanma olduğunu göstermektedir.

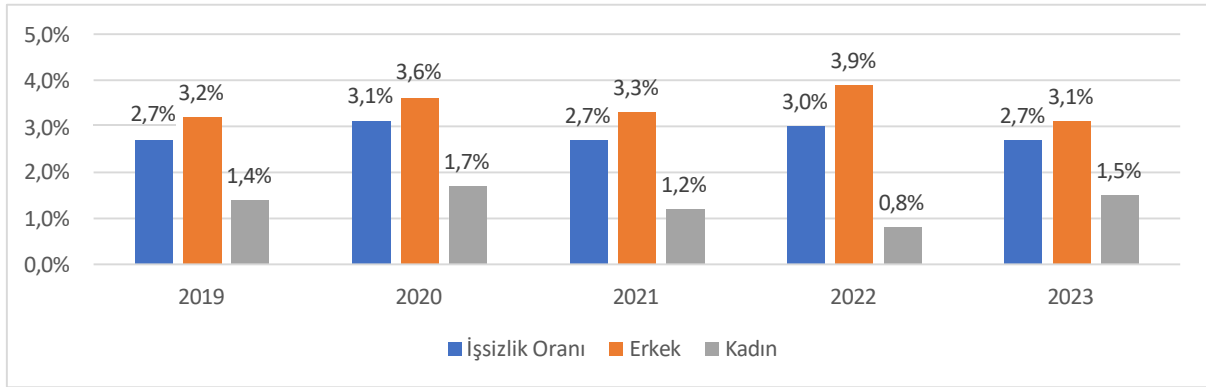
Şekil 1'de özellikle 2020 sonrasında belirgin dalgalanmalar göze çarpıyor. Bu dönem, pandemi ve onun ekonomik–toplumsal yansımaları ile örtüşüyor. Bu nedenle oranlardaki düşüş veya artışlar, yalnızca ekonomik değil, toplumsal davranış kalıplarındaki dönüşümü de yansıtıyor olabilir. Öte yandan

Şekil 1'in genel eğilimi, toplumsal yapıların ekonomik dalgalanmalara duyarlılığını, toplumsal cinsiyet rollerinin kalıcılığını ve pandemi gibi krizlerin sosyal davranış üzerindeki etkisini açık biçimde yansıtır.

Buna göre:

- Bireylerin toplumsal konumları ve rollerindeki değişim, ekonomik göstergelerle birlikte düşünülmelidir.
- Kriz dönemleri, sosyal eşitsizlikleri derinleştirirken dayanışma ve yeniden uyum mekanizmalarını da güçlendirebilir.

Şekil 2: 2019-2023 Yılları Arasında Yaşlı Nüfusta İşsizlik Oranı (%)



İş Gücüne Katılma ve İstihdam Oranları: Yaşlı nüfusun iş gücüne katılma oranı 2019'da %12,5 iken, 2021'de %10'a düşmüş, 2023'te tekrar %12,2'ye yükselmiştir. Bu dalgalanmalar, özellikle COVID-19 pandemisinin etkileri ve ekonomik koşullardaki değişimlerle açıklanabilir. 2020 ve 2021 yıllarında işsizlik oranlarındaki artış, COVID-19 pandemisinin sosyoekonomik etkileriyle açıklanabilir. Pandemi sürecinde birçok yaşlı birey sağlık kaygıları nedeniyle işten ayrılmış veya iş gücünden çekilmiştir. Aynı zamanda, işverenlerin yaşlı çalışanları "risk grubu" olarak görmeleri, bu dönemde yaşlıların istihdamını sınırlamıştır. Bu durum, yaşlıların iş gücü piyasasındaki kırılgan konumunu ve kriz dönemlerinde ilk etkilenen gruplardan biri olduklarını göstermektedir.

Cinsiyet bazında incelendiğinde, erkek yaşlı nüfusun iş gücüne katılma oranı (%16,8-20,9) kadınlara (%4,6-6,1) göre belirgin şekilde daha yüksektir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların emeklilik sonrası iş gücüne daha az katılma eğilimiyle ilişkilidir. Öte yandan bu veriler, Türkiye'de yaşlı nüfusun iş gücüne katılımında cinsiyet temelli ve yapısal eşitsizliklerin sürdüğünü göstermektedir. Kadınların düşük katılım oranı, erkeklerin ise yüksek işsizlik oranı, yaşlı nüfusun hem ekonomik hem de toplumsal dışlanma riskiyle karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

İstihdam oranları da benzer bir eğilim göstermektedir. Erkek yaşlı nüfusta istihdam oranı (%16,2-20,2) kadınlara (%4,6-6) göre daha yüksektir. Bu fark, erkeklerin emeklilik sonrası daha aktif bir şekilde çalışma hayatına devam etme eğilimini yansıtmaktadır.

İşsizlik Oranları: Yaşlı nüfusta işsizlik oranı 2019-2023 arasında %2,7 ile %3,1 aralığında seyretmiştir. İşsizlik oranı erkeklerde (%3,1-3,9) kadınlara (%0,8-1,7) göre daha yüksektir. Bu durum, erkeklerin iş gücüne daha fazla katılmaları ve dolayısıyla işsizlik riskine daha fazla maruz kalmalarıyla açıklanabilir. Kadınlarda işsizlik oranının düşük olması, iş gücüne daha az katılmaları ve genellikle daha istikrarlı işlerde çalışmalarıyla ilişkilendirilebilir.

Ayrıca grafikte açıkça görüldüğü üzere, erkek yaşlı nüfusun işsizlik oranı her yıl kadınlara kıyasla daha yüksektir. Örneğin, 2022 yılında erkeklerde işsizlik oranı %3,9'a ulaşırken kadınlarda yalnızca

%0,8'de kalmıştır. Bu fark, ilk bakışta kadınların işsizlik oranının düşük olduğu izlenimini verse de, sosyolojik açıdan bu durum kadınların iş gücü piyasasına yeterince katılmadığını göstermektedir. Yani, düşük işsizlik oranı “çalışıyorlar” anlamına değil, “iş aramıyorlar veya iş gücü dışında kalıyorlar” anlamına gelmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri, ev içi bakım yükü ve kadınların ekonomik bağımlılığı ile ilişkilendirilebilir.

Sonuç olarak bu tablo, Türkiye’de demografik yaşlanmanın yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyolojik ve kültürel bir dönüşüm süreci olarak ele alınması gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de yaşlı nüfusun artışı, demografik dönüşümün en belirgin göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu süreç, sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik sistemleri, emeklilik düzenlemeleri ve iş gücü piyasası gibi pek çok alanda politika yapıcılar için stratejik öneme sahip bir konu haline gelmiştir. Özellikle yaşlı kadınların iş gücüne katılım oranlarının düşük olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin iş yaşamında da devam ettiğini göstermektedir. Bu durum, hem ekonomik verimliliği hem de toplumsal adaleti etkileyen yapısal bir soruna işaret etmektedir.

Araştırma bulgularına göre, yaşlı nüfusun iş gücüne katılım ve istihdam oranları yıllar içinde dalgalı bir seyir izlemiştir. 2019-2021 döneminde yaşanan düşüş, COVID-19 pandemisinin yarattığı ekonomik ve sosyal etkilerle ilişkilendirilebilir. 2022-2023 döneminde gözlenen sınırlı artışlar ise, yaşlı nüfusun yeniden iş gücü piyasasına dâhil olma çabasını yansıtmaktadır. Ancak bu iyileşmeler, anlamlı düzeyde bir yapısal dönüşümü temsil etmemektedir. Buna ek olarak, işsizlik oranlarının görece düşük olmasına rağmen, yaşlı erkek nüfusun kadınlara kıyasla daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olması, bu grubun iş bulma sürecinde çeşitli engellerle karşılaştığını göstermektedir.

Yaşlı bireylerin iş gücüne katılımını sınırlandıran faktörler, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda biyolojik, sosyal ve kültürel dinamiklerle de ilişkilidir. Fizyolojik kapasitedeki azalma, hareket kısıtlılıkları, kronik hastalıklar ve bilişsel fonksiyonlarda gerileme gibi sağlık temelli etmenler, yaşlı bireylerin çalışma yaşamında sürdürülebilir performans göstermesini güçleştirebilmektedir. Bunun yanı sıra, yaşlı bireylerin dijital yeterliliklerinin sınırlı olması ve işverenlerin yaşa dayalı önyargıları da istihdama katılımı olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında sayılabilir.

Politika Önerileri

Cinsiyet Temelli Politikalar:

Kadın yaşlı nüfusun iş gücüne katılımını artırmak amacıyla, esnek çalışma modelleri, uzaktan çalışma imkânları ve yaşlı kadınlara yönelik mesleki eğitim programları hayata geçirilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen farkındalık kampanyaları, işverenlerin kadın çalışanlara bakışını dönüştürmede önemli rol oynayabilir.

Sağlık ve Eğitim Hizmetlerinin Güçlendirilmesi:

Yaşlı nüfusun aktif olarak iş yaşamına katılabilmesi için, koruyucu ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği artırılmalıdır. Ayrıca, yaşam boyu öğrenme anlayışı çerçevesinde, yaşlı bireylerin bilgi ve becerilerini güncellemelerine olanak tanıyan sürekli eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır.

Ergonomik ve Güvenli Çalışma Ortamları:

Yaşlı çalışanların fiziksel kapasitelerine uygun, ergonomik açıdan destekleyici çalışma koşulları oluşturulmalıdır. İş yerlerinde iş kazalarını önleyici düzenlemeler yapılmalı, yaşlı çalışanların görev tanımları ve çalışma süreleri sağlık durumlarına uygun biçimde planlanmalıdır.

Devlet Teşvikleri ve Kurumsal Destekler:

İşverenlerin yaşlı çalışan istihdamını teşvik etmek amacıyla vergi indirimi, sigorta prim desteği veya ücret sübvansiyonu gibi finansal teşvikler uygulanmalıdır. Ayrıca, yaşlı istihdamına yönelik ulusal strateji belgeleri hazırlanmalı ve bu stratejiler kamu-özel sektör iş birliğiyle hayata geçirilmelidir.

Sosyal Koruma ve Emeklilik Politikalarının Esnekleştirilmesi:

Emeklilik sisteminde, bireylerin isteğe bağlı olarak kısmi ya da kademeli emeklilikten yararlanabilmesine olanak tanıyan esnek modeller geliştirilmelidir. Bu sayede, hem yaş dostu istihdam uygulamaları hem de yaşlı bireylerin ekonomik güvenliği korunacak, onların bilgi ve deneyimlerinden yararlanılarak iş gücü piyasasına yönelik mentorluk sistemleriyle katkıları sağlanacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye’de yaşlanan nüfusun iş gücü piyasasındaki konumu, ekonomik sürdürülebilirlik ve sosyal bütünleşme açısından stratejik bir öneme sahiptir. Yaşlı nüfusun istihdamını artırmaya yönelik kapsamlı, cinsiyet duyarlı ve çok boyutlu politikalar geliştirilmedikçe, hem iş gücü arzında yaşanacak daralma hem de sosyal güvenlik sistemine binen yük artacaktır. Bu bağlamda, yaşlı nüfusun üretken potansiyelini koruyan, yaşam kalitesini yükselten ve toplumsal katılımını güçlendiren politikalar; yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal refahın da temelini oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgül, H. (2016). *Yalnızlığı azaltma psiko-eğitim programının yaşlıların yalnızlık düzeyine etkisi* (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Avery, P., Barzilai, N., Benetos, A., Bilianou, H., Capri, M., Caruso, C., & Kolovou, G. (2014). Ageing, longevity, exceptional longevity and related genetic and non-genetics markers: Panel statement. *Current Vascular Pharmacology*, 12(5), 659–661.
- Baybora, D. (2010). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 1–30.
- Brown, P., & Hesketh, A. (2021). *The changing nature of work in the digital age: A review*. Work, Employment and Society, 35(1), 3–17. <https://doi.org/10.1177/0950017020971234>
- Butler, R. N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *Gerontologist*, 9(4), 243–246.
- Buz, S. (2015). Yaşlı bireylere yönelik yaş ayrımcılığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 270.
- Calasanti, T. M., & Slevin, K. F. (Eds.). (2006). *Age matters: Re-aligning feminist thinking*. Routledge. <https://www.routledge.com/Age-Matters-Re-Aligning-Feminist-Thinking/Calasanti-Slevin/p/book/9780415952248>
- Castells, M. (2013). *Enformasyon çağı: Ekonomi, toplum ve kültür ağ toplumunun yükselişi* (E. Kılıç, Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Costa I. P., Bezerra V. P., Pontes M. L. F., Moreira M. A. S. P., Oliveira F. B., Pimenta C. J. L., Silva C. R. R., & Silva, A. O. (2018). Quality of life of the elderly people and its association with work. *Rev Gaúcha Enferm*. 39:e2017-0213. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2017-0213>.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Çayır, K. (2018a). Yaşçılık/yaşa dayalı ayrımcılık. In K. Çayır & M. Ayan (Ed.), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar* (s. 164). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çayır, K. (2018b). Ders kitaplarında yaşlılık temsili. In A. Duben (Ed.), *Yaşlanma ve yaşlılık: Disiplinlerarası bakış açıları*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Doğan, H., Özmen, K., Serçemeli, C., & others. (2025). Demographic and socioeconomic factors affecting relative poverty level of older adults in Türkiye. *BMC Geriatrics*, 25, 496. <https://doi.org/10.1186/s12877-025-06176-1>
- Evans, S. P., & Dettmer, A. (2022). Gendered ageism and workplace outcomes: A review. *Gender, Work & Organization*, 29(5), 1104–1120. <https://doi.org/10.1111/gwao.12806>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Foster, L. (2008). Do women teachers get a fair deal? An assessment of teachers' pensions. *Social Policy and Society*, 7(1), 19–21.
- Franceschi, C., Garagnani, P., Parini, P., Giuliani, C., & Santoro, A. (2020). Inflammaging: A new immune–metabolic viewpoint for age-related diseases. *Nature Reviews Endocrinology*, 16(10), 585–594. <https://doi.org/10.1038/s41574-020-0428-0>

Ghosheh, N. Jr., Lee, S., & McCann, D. (2006). Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues. *Conditions of Work and Employment Series*, No: 15. ILO.

Ginn, J. (2003). *Gender, pensions and the life course: How pensions need to adapt to changing family forms*. Policy Press.

Göregenli, M. (2018). Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. In K. Çayır & M. Ayan (Ed.), *Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/ist_yasli2024.pdf. Erişim Tarihi: 04.11.2025

[https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2025/World Economic Forum \(2025\). Global Risks Report 2025](https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2025/World%20Economic%20Forum%20(2025).Global%20Risks%20Report%202025). Erişim Tarihi: 16.06.2025

Johnson, P. (2002). Historical readings of old age and ageing. In P. Johnson & P. Thane (Ed.), *Old age from antiquity to post-modernity*. Routledge.

Karakuş, B. (2018). *Türkiye’de yaşlılara yönelik hizmetler: Kurumsal yaşlı bakımı ve kurumsal yaşlı bakımında illerin durumu. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını*. <https://www.aile.gov.tr/media/9323/kitaptuerkiyede-yasli-lara-yonelik-hizmetler-kurumsal-ya%C5%9Fl%C4%B1-bak%C4%B1m%C4%B1-ve-illerin-durumu2018.pdf>

Kite, M. E., & Johnson, B. T. (1988). Attitudes toward older and younger adults: A meta analysis. *Psychology and Aging*, 3(3), 233–244.

López-Otín, C., Blasco, M. A., Partridge, L., Serrano, M., & Kroemer, G. (2013). The hallmarks of aging. *Cell*, 153(6), 1194–1217. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2013.05.039>

Macnicol, J. (2010). *Ageism and age discrimination: Some analytical issues*. The International Longevity Centre.

OECD (2020). *Promoting an Age-Inclusive Workforce : Living, Learn and Earning Longer*, Paris: OECD Publishing.

Omay, U. (2021). Örgütlerde ayrımcılık. In M. Zencirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi*. Dora Yayıncılık.

Özen Çöl, S., & Özbek, Ç. (2017). Çalışma yaşamında yaşlılık: Yaşlı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 2(53), 547–572.

Öztürk, A., & Korkmaz, F. (2022). Yaşlılık deneyimlerinin sosyal ve psikolojik boyutları: Nitel bir çalışma. *Gerontoloji Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 45–60.

Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. *The Gerontologist*, 37(4), 433–440. <https://doi.org/10.1093/geront/37.4.433>

Sennett, R. (2012). *Karakter aşınması* (B. Yıldırım, Çev., 6. baskı). Ayrıntı Yayınları.

Soysal, G. (2023). *Türkiye’de toplumsal yaşlanma ve çalışma hayatı: Özellikler, sorunlar ve bir uygulama* (Doktora tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şeker, A., & Kurt, G. (2018). Bir sosyal politika alanı olarak yaşlılık ve sosyal hizmet uygulamaları. *Nüfusbilim Dergisi*, (40), 7–30.

Taneva, S. K., Arnold, J., & Nicolson, R. (2016). The experience of being an older worker in an organization: A qualitative analysis. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 396.

Taşçı, C., & Görgün-Baran, A. (2023). Yaşlanmanın Geleceği ve Yapı-Birey İlişkiseliliği Çerçevesinde Yaşlılarda Yaşam Politikasının Önemi, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (YSAD)*, 16 (1), 34-38.

TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Genel Faaliyet Raporu, 2024:62, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/08/2024-Yili-Genel-Faaliyet-Raporu_22082025.pdf. Erişim Tarihi: 04.11.2025

Tekin, Ç. S., & Kara, F. (2018). Dünyada ve Türkiye’de yaşlılık. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, (3), 219–229.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2023). *Türkiye nüfus projeksiyonları raporu 2023*. Ankara: TÜİK. Retrieved from <https://www.tuik.gov.tr/Projeksiyonlar2023.pdf> Erişim Tarihi: 15.06.2025

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2025). *Nüfus ve demografi*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>. Erişim Tarihi: 16.06.2025

Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory econometrics: A modern approach* (6th ed.). Cengage Learning.

World Health Organization (WHO). (2024). Abuse of older people. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/abuse-of-older-people>. Erişim Tarihi: 16.06.2025

World Health Organization. (2020). *Decade of healthy ageing: Baseline report*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240017900>. Erişim Tarihi: 16.06.2025

Yanardağ Kocabaş, P. (2019). Feminist yaşlılık çalışmalarına bir bakış: Kocakarılığı kucaklamak. In *Birikim: Yaşlılara bir yer var mı?* Birikim Yayıncılık.

Yerli, G. (2017). Yaşlılık dönemi özellikleri ve yaşlılara yönelik sosyal hizmetler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 1278–1287.

Araştırma Makalesi/Research Article

**VERİMLİLİK MUHASEBESİ UYGULAMASI:
BİR ÜRETİM İŞLETMESİNDE SÜREÇ, ANALİZ VE
DEĞERLENDİRME**

**Cennet Büşra MURAT¹
Özcan DEMİR²**

Geliş Tarihi: 28/04/2025

Kabul Tarihi: 02/12/2025

ÖZET

Verimlilik Muhasebesi, işletmelerin performanslarının değerlendirilmesi ve faaliyetlerinin verimlilik düzeyi üzerindeki etkilerinin analiz edilmesine odaklanan bir muhasebe disiplini. Özellikle üretim işletmelerinde, hammadde, işgücü, makine kullanımı ve enerji tüketimi gibi faktörlerin verimliliğinin ölçülmesi, rekabet avantajı sağlamada kritik bir rol oynar. Temel amacı, girdiler (emek, sermaye, malzeme) ile çıktılar (üretim, satış, kâr) arasındaki ilişkiyi analiz ederek optimizasyon sağlamaktır. Verimlilik muhasebesi, işletmelerin kaynak kullanım etkinliğini ölçen ve performanslarını optimize etmeye yönelik bir muhasebe yaklaşımıdır. Bu uygulama, finansal verilerin yanı sıra üretkenlik, zaman yönetimi, maliyet kontrolü ve süreç verimliliği gibi operasyonel metrikleri de analiz eder. Verim, temel olarak satış gelirlerinden direkt malzeme maliyetlerinin çıkarılmasıyla hesaplanmakta olup, bu yöntem işletmelerin kaynak kullanım etkinliğini ölçmeye yönelik önemli bir gösterge sunmaktadır. Verimlilik muhasebesi, işletmelerin performanslarında gözlemlenen artışın ve dolayısıyla kârlılıklarının yükselmesinin, sistemlerindeki kısıtlamaların etkin bir şekilde yönetilmesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, üretim süreçlerinde verimliliği artırmak ve kaliteyi iyileştirmek amacıyla verimlilik muhasebesi yönetiminin kullanılması ve ürün karmasına ilişkin sorunların analiz edilmesidir. Çalışmada, tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir üretim işletmesi örnek olay olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir. İnceleme kapsamında, kısıtlar teorisine dayalı olarak iki farklı gelir tablosu analiz edilmiştir. Bunlar; verim payı ve makine saati başına verimdir. Yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, makine saati başına verim yönteminin daha yüksek faaliyet kârı sağladığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, üretim süreçlerinde kaynak kullanımının optimize edilmesi ve verimliliğin artırılması açısından önemli bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, üretim işletmelerinde verimlilik ve kalite düzeylerinin artırılması, maliyet planlaması ve kontrol mekanizmalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için bu yöntemin kullanılması önerilmektedir. Bu yaklaşım, özellikle kaynakların sınırlı olduğu üretim ortamlarında işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Verimlilik Muhasebesi, Üretim İşletmesi, Kısıtlar Teorisi

¹ Doktora Öğrencisi, Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, busrasakar23@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4498-4430

² Doç. Dr., Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, odemir@firat.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9382-6781

Atıf: Murat, C., B. & Demir, Ö. (2025). Verimlilik Muhasebesi Uygulaması: Bir Üretim İşletmesinde Süreç, Analiz ve Değerlendirme. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 173-188.

Productivity Accounting Application: Process, Analysis and Evaluation in a Manufacturing Enterprise

ABSTRACT

Productivity Accounting is a specialized accounting discipline that focuses on evaluating business performance and analyzing the impact of operations on productivity levels. Productivity Accounting is an accounting discipline that focuses on evaluating the performance of businesses and analyzing the effects of their activities on the level of productivity. Especially in manufacturing businesses, measuring the productivity of factors such as raw materials, labor, machine use and energy consumption plays a critical role in providing competitive advantage. Its main purpose is to provide optimization by analyzing the relationship between inputs (labor, capital, materials) and outputs (production, sales, profit). Productivity accounting is an accounting approach that measures the efficiency of businesses' resource use and optimizes their performance. This application analyzes operational metrics such as productivity, time management, cost control and process efficiency in addition to financial data. Productivity is primarily calculated by subtracting direct material costs from sales revenue, providing a key indicator of resource utilization efficiency. Productivity accounting emphasizes that improvements in business performance and profitability are closely tied to the effective management of system constraints. In this context, the main objective of the study is to increase productivity and improve quality in production processes through the use of productivity accounting management and to analyze the problems related to product mix decisions. The study examines a manufacturing company operating in the textile sector as a case study. Within the scope of the analysis, two different income statements based on the Theory of Constraints were evaluated: Throughput Contribution and Throughput per Machine Hour. The comparative analysis revealed that the Throughput per Machine Hour method yielded higher operating profits. This finding highlights the importance of optimizing resource utilization and enhancing productivity in production processes. In conclusion, the study recommends the adoption of productivity accounting methods to improve productivity and quality levels in manufacturing businesses, as well as to implement effective cost planning and control mechanisms. This approach is particularly beneficial in resource-constrained production environments, enabling businesses to gain a competitive advantage

Keywords: Productivity Accounting, Manufacturing Business, Theory of Constraints

GİRİŞ

Günümüzde faaliyetlerini sürdüren işletmeler, ürettikleri ürünlerin maliyet, kalite ve zaman unsurlarını optimize ederek artan rekabet ortamında ayakta kalma mücadelesi vermektedir. Bu durum, yöneticilerin etkili yönetim stratejileri geliştirebilmeleri için detaylı ve doğru zamanda maliyet bilgisine erişimini zorunlu hale getirmiştir. Etkili maliyet yönetiminin temel şartlarından biri, işletmenin maliyetlerini doğru bir şekilde analiz edebilme yeteneğidir. Bu analiz sürecinde, maliyetlerin sınıflandırılması büyük önem taşımaktadır. Maliyet sınıflandırması, maliyetlerin farklı kriterlere göre gruplandırılmasını içeren ve maliyet analizinin temelini oluşturan bir süreçtir (Sokolov ve Elsukova, 2015: 225).

Maliyetler, yönetsel karar alma süreçlerine rehberlik edecek şekilde çeşitli kriterlere göre sınıflandırılmaktadır. Örneğin, direkt (ilk madde ve malzeme, direkt işçilik) ve endirekt giderler, sabit ve değişken giderler, genel üretim giderleri, üretim giderleri ve faaliyet giderleri gibi kategoriler yer almaktadır. Bu sınıflandırmalar, işletmelerin maliyet yapılarını anlamalarına ve buna bağlı olarak daha etkili kararlar almalarına olanak sağlamaktadır (Özkoç, 2018: 142). Stratejik planlama ve bütçeleme süreçlerinde, maliyet sınıflandırmalarının doğru bir şekilde yapılması, işletmelerin rekabet avantajı yaratmadaki rolüne dikkat çekmektedir (Akçimen ve Antmen, 2019: 626).

Verimlilik muhasebesi, özellikle yönetim muhasebesi alanında önemli bir teknik olarak kabul edilmektedir. Bu kavram, ilk olarak Goldratt ve ekibi Galloway ve Waldron'un çalışmalarıyla literatürde yerini almıştır. Yabancı muhasebe literatüründe ise bu yöntem "Throughput Accounting" (TA) olarak adlandırılmaktadır (DugDale ve Jones, 1998: 205). Verimlilik Muhasebesi, işletme yöneticilerine kurumsal kârlılığı artırmak amacıyla destekleyici karar bilgileri sunan, ilke temelli ve basitleştirilmiş bir yönetim muhasebesi yaklaşımıdır. Bu teori, temelini kısıtlar teorisinden alır (Goldratt, 1990: 4). Kısıtlar teorisi, 1980'li yıllarda Dr. Eliyahu M. Goldratt tarafından geliştirilmiştir (Goldratt ve Cox, 1984: 15). Kısıtlar teorisi hem bireylerin hem de kurumların karşılaştıkları sorunlara yenilikçi çözümler üretmelerine ve bu çözümleri etkili bir şekilde uygulamalarına yardımcı olmayı amaçlayan bir yöntem olarak tanımlanmıştır (Mabin ve Balderstone, 2003: 569).

Goldratt'ın öne sürdüğü kısıtlar teorisi, işletmelerin temel varoluş amacını "sürdürülebilir kârlılık elde etmek" olarak ifade etmektedir. Bu amaca ulaşmak için kullanılan tüm yöntemler ise araçsal nitelik taşımaktadır (Şimşit, Günay ve Vayvay, 2014: 932). Eğer asıl hedef kazanç sağlamak ise, hem üretim hem de hizmet sektöründe bu hedefe ulaşmayı engelleyen her türlü faktör "kısıt" olarak tanımlanmaktadır (Goldratt ve Cox, 2012: 75). Kısıtlar teorisi çerçevesinde, kısıtlar kendi özelliklerine göre çok boyutlu gruplara ayrılmaktadır. Bu gruplar, fiziksel ve fiziksel olmayan kısıtlar ile içsel ve dışsal kısıtlar şeklinde sınıflandırılmaktadır. Fiziksel kısıtlar, hammadde eksikliği, sınırlı kapasiteye sahip kaynaklar, yetersiz müşteri talebi ve dağıtım kapasitesindeki sınırlamalar gibi somut engelleri içerir (Goldratt ve Cox, 1984: 45). Fiziksel olmayan kısıtlar ise, karar alma süreçlerinde kullanılan ancak güncelliğini yitirmiş eski yöntemler, kurallar, işletim politikaları ve eğitim eksiklikleri gibi daha soyut engelleri kapsamaktadır (Simatupang vd., 2004: 62). Verimlilik muhasebesi, kısıtlamaları temel alan ve doğrudan maliyetleme yaklaşımına dayanan bir sistem olarak tasarlanmıştır. Özellikle kısa ve orta vadeli üretim kararlarını desteklemek amacıyla kullanılan bu yöntem, hem teoride hem de pratikte ürün karması kararlarında kurumlara teknik destek sağlamaktadır (Souren, Ahn ve Schmitz, 2005: 62).

Bu çalışmada, verimlilik muhasebesi teknikleri kullanılarak tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir üretim işletmesi örneği ele alınmış ve ürün karması sorunlarının çözülmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında dört temel ürün grubunda (tişört, gömlek, kazak ve hırka) faaliyet gösteren bir üretim işletmesi örnek olay olarak ele alınmıştır. Maliyet yönetimi açısından kritik bir karar alanı olan ürün

karması, üretim ve pazar verilerine dayalı varsayımlar üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda, ürün karmasında yer alan maliyet unsurları ve üretim süreçleri detaylı bir şekilde incelenerek, işletmenin kârlılığını artırmaya yönelik stratejik kararlar alınması amaçlanmıştır.

1. VERİMLİLİK MUHASEBESİ

Verimlilik Muhasebesi, üretim süreçlerinde verimi maksimum düzeye çıkarmayı ve bu sayede satışlardan elde edilen nakdi artırmayı hedefleyen bir yönetim sistemidir. Verim, bir üretim sürecinden geçen ürün veya hizmet miktarı olarak tanımlanır ve aynı zamanda "akış hızı" olarak da ifade edilir. Bu kavram, bir şirketin belirli bir zaman diliminde üretebileceği birim sayısını ölçmektedir (Albez, 2020: 416). Verimlilik muhasebesi yalnızca direkt ilk madde ve malzeme maliyetlerinin değişken olduğu varsayımına dayanır. Bu yöntemde, diğer tüm maliyetler (direkt işçilik ve değişken imalat genel üretim giderleri dâhil finansal tablolarda dönem giderleri olarak kaydedilmektedir (Horngren, Datar ve Rajan, 2012: 312). Bu yaklaşım, maliyet yönetimini basitleştirirken, işletmelerin üretim süreçlerindeki verimliliği artırmalarına ve kârlılıklarını optimize etmelerine yardımcı olur (Bhimani, Horngren, Datar ve Foster, 2011: 712). Kısıtlar teorisi, işletmelerin kârını üst düzeye çıkarmak için kısıtlı veya kısıtlı olmayan kaynakları nasıl etkin bir şekilde kullanabileceğini açıklayan bir yöntemdir. Bu teori çerçevesinde, üç temel unsur ele alınmaktadır.

- **Verimlilik Katkısı:** Bu unsur, satış gelirlerinden direkt ilk madde ve malzeme maliyetlerinin çıkarılmasıyla hesaplanır. Verimlilik katkısı, işletmenin üretim süreçlerinde ne kadar değer yarattığını gösteren bir ölçüttür.
- **Yatırımlar:** Bu kategoride, direkt ilk madde ve malzeme maliyetlerinin yanı sıra mamul ve yarı mamul stokları, bina maliyetleri, ekipman giderleri ve Ar-Ge (Araştırma ve Geliştirme) harcamaları gibi kalemler yer alır. Bu unsurlar, işletmenin üretim kapasitesini ve uzun vadeli büyümesini destekleyen yatırımları kapsar.
- **İşletme Maliyetleri:** Bu unsur, direkt ilk madde ve malzeme maliyetleri dışında kalan ve iş hacminin sağlanması için gerçekleşen tüm giderleri içerir. Örneğin, personel giderleri, genel yönetim maliyetleri, pazarlama giderleri ve diğer operasyonel harcamalar bu kapsamdadır.

Bu üç unsur, kısıtlar teorisi çerçevesinde işletmelerin kaynaklarını nasıl optimize edebileceğini ve kârlılıklarını nasıl artırabileceğini anlamak için kullanılır. Kısıtların belirlenmesi ve bu kısıtların nasıl yönetileceği, işletmelerin verimliliğini ve rekabet gücünü artırmada kritik bir rol oynar. Verimlilik muhasebesi, temelini bu teoriden alan bir yönetim muhasebesi yaklaşımıdır. Kısıtlar teorisi, bir işletmenin performansını sınırlayan ve amacına ulaşmasını engelleyen kısıtların belirlenmesi ve bu kısıtların nasıl yönetileceği üzerine odaklanır. Verim kavramı, bu teorinin merkezinde yer alır ve bir işletmenin hedeflerine ulaşmasını engelleyen faktörlerin nasıl etkisiz hale getirilebileceğini açıklar (Goldratt ve Cox, 1984: 48). Kısıtlar teorisi her kuruluşun hedeflerine ulaşmasını engelleyen en az bir kısıtın bulunduğu düşünceyi ifade etmektedir (Sheu, Chen ve Kovar, 2003: 434). Hem imalat hem de hizmet işletmelerinde, kârlılığı artırmayı engelleyen her türlü faktör kısıt olarak tanımlanmaktadır (Siha, 1999: 255).

Kısıtlar teorisi üretim süreçlerini veya işletmeleri bir bütün olarak ele alır ve onları en zayıf halkaları kadar güçlü olan bir zincire benzetir. Zincir ne kadar güçlü olursa olsun, gücü her zaman en zayıf halkasıyla sınırlıdır. Bu nedenle, işletmelerin performansını artırmak için zayıf halkayı güçlendirmeye odaklanmaları ve sürekli iyileştirme süreçlerini benimsemeleri gerekmektedir (Pegels ve Watrous, 2005: 303). Sistemin genel performansını artırmak için bu zayıf halkanın iyileştirilmesi şarttır.

Ancak, bir kısıt çözüldüğünde yeni bir zayıf halka ortaya çıkacağından, bu iyileştirme süreci sürekli bir çaba gerektirir (Gupta, Snyder ve Chaturvedi, 2010: 688).

Kısıtlar, genel olarak fiziksel ve fiziksel olmayan olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Fiziksel kısıtlar, işletmelerin yeterli miktarda sahip olmadıkları kaynaklarla ilgilidir. Örneğin, makine kapasitesinin yetersizliği, hammadde eksikliği veya işgücü yetersizliği bu tür kısıtlara örnek gösterilmektedir. Fiziksel olmayan kısıtlar ise daha soyut engellerdir ve pazar talebinin yetersiz olması, tedarikçilerle zayıf ilişkiler, işletme içindeki politikalar, uygulamalar veya düşünce yöntemleri gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Gupta ve Boyd, 2008: 993). Başka bir sınıflandırma şekline göre yönetim politikaları, çalışanların tutumları veya üretim süreci kapasitesi gibi faktörler, işletmelerin içsel kısıtlarını oluşturan unsurlar olarak kabul edilir. Bu tür kısıtlar, genellikle işletmenin kendi kontrolü altında olan ve yönetim tarafından değiştirilebilen veya iyileştirilebilen unsurlardır. Öte yandan, pazar talebi gibi faktörler ise dışsal kısıtlar olarak değerlendirilir. Dışsal kısıtlar, işletmenin doğrudan müdahale edemediği ancak performansını önemli ölçüde etkileyebilen dış çevre koşullarıdır. Bu ayrım, işletmelerin stratejik planlamalarını şekillendirirken hem iç hem de dış faktörleri dikkate almalarını ön görür (Ünal vd., 2007: 26). Kısıtlar teorisi, işletmelerin kısıtlarla başa çıkabilmeleri için sürekli iyileştirme felsefesine dayanır. Bu felsefe, kısıtların belirlenmesi, bu kısıtların nasıl optimize edileceği ve süreçlerin nasıl daha verimli hale getirileceği üzerine odaklanır. 1990'lardan günümüze kadar bu teori üzerinde verimlilik muhasebesi ve diğer maliyet yönetimi unsurlarını ele alan çok sayıda literatür çalışması yapılmıştır. Bu çalışmalar, özellikle ürün karması kararlarının kısıtlar teorisiyle doğrudan ilişkilendirilmesi üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda, bu teori tabanlı terimler (örneğin, verim, yatırım, işletme maliyetleri) sıklıkla kullanılmaktadır (Gupta ve Boyd, 2008: 995).

Lockamy ve Spencer (1998) bu teori temelinde performans ölçüm sistemleri üzerine yaptıkları çalışmalarda, bu yöntemin kurum hedefleriyle uyumlu bir ölçüm sistemi olarak kullanılabileceğini vurgulamışlardır. Ayrıca, bu sistemin mevcut performans ölçüm sistemleriyle birlikte entegre bir şekilde kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu yaklaşım, işletmelerin kısıtlarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Çakıcı (2006) yaptığı araştırmada verimlilik muhasebesini "süper değişken" kavramı ve örneklerle açıklamıştır. Çalışmasında, bu yöntemin yönetim maliyet hesaplamalarını kolaylaştırdığını ve ürün odaklı kârlılığın hesaplanmasında önemli bir avantaj sağladığını ortaya koymuştur. Verimlilik muhasebesi, işletmelerin maliyet yönetimini daha etkin hale getirerek stratejik kararlar almalarını desteklemektedir.

Küresel rekabetin yoğunlaştığı günümüzde, işletmelerin sürdürülebilir kârlılığı sağlayabilmeleri, kaynaklarını etkin biçimde yönetebilmelerine bağlıdır. Bu noktada, Kısıtlar Teorisi (KT) ve Verimlilik Muhasebesi (MSBV), işletmelerin darboğazlarını tespit edip verimliliklerini artırmalarını sağlayan tamamlayıcı yönetim sistemleri olarak önem kazanmıştır. Goldratt ve Cox (2004), KT'yi işletmelerin performansını sınırlayan temel kısıtların sistematik biçimde ortadan kaldırılmasına dayanan bir yönetim felsefesi olarak tanımlamış ve "beş adımlı sürekli iyileştirme sürecini" geliştirmiştir. Kaygusuz (2005), KT'nin üretim yönetimi uygulamalarında sistem verimliliğini artıran bir yöntem olduğunu vurgulamıştır.

Akçimen ve Antmen (2019), üretim işletmelerinde kapasite kısıtlarının yönetimine odaklanarak, KT'nin kaynak planlamasında stratejik bir araç olduğunu ortaya koymuştur. Albez (2020) ise, verimlilik muhasebesinin maliyet yönetimi ve karar destek sistemlerinde geleneksel yöntemlere kıyasla daha dinamik bilgiler sağladığını göstermiştir. Büyükarıkan (2021), üretim işletmesinde MSBV yönteminin uygulanmasıyla faaliyet kârının arttığını ampirik olarak doğrulamıştır. Demirtaş ve Tokat (2012), verimlilik yönetimi ölçüm ve teşhis yaklaşımlarında MSBV'nin işletme performansına katkısını

vurgulamışlardır. Uluslararası literatürde, Orouji (2016) KT'ye ilişkin güncel bir durum değerlendirmesi sunarak teorinin üretim yönetiminde geçerliliğini göstermiştir. Panizzolo, Garengo ve Sharma (2016), Avrupa'daki 61 üretim işletmesi üzerinde yaptıkları araştırmada KT uygulamalarının üretim performansını istatistiksel olarak artırdığını kanıtlamıştır. Albalaki ve Majeed (2018) ise müşteri kârlılığı ve maliyet sistemlerinin entegrasyonuna ilişkin çalışmalarında, verimlilik muhasebesi yaklaşımının karar süreçlerini güçlendirdiğini belirtmiştir. Tanış ve Tanış (2022), maliyet muhasebesi uygulamalarında süreç bazlı ölçümleme sistemlerinin önemini vurgulamış, Polat (2022) ise faaliyet temelli maliyetlemenin kamu kurumlarında verimlilik ve performans iyileştirmeye katkı sunduğunu ifade etmiştir.

Son yıllarda yapılan tez çalışmaları, KT ve MSBV'nin farklı sektörlerde uygulanabilirliğini ortaya koymuştur. Ever (2022), un üretimi sektöründe Faaliyete Dayalı Maliyetleme (FDM) ile KT'yi entegre etmiş, darboğazların giderilmesiyle işletme kârlılığında %10'a varan artış sağlandığını tespit etmiştir. Özke (2020), ürün karması optimizasyonuna dayalı uygulamasında ek mesai modeliyle kapasite kısıtlarının giderilmesinin işletme kârını artırdığını göstermiştir. Aydın (2018), tavukçuluk sektöründe KT düşünce süreçlerini uygulayarak pazar ve üretim darboğazlarının çözümünün müşteri memnuniyetini ve pazar payını artırdığını ortaya koymuştur. Özer (2022), denizyolu taşımacılığı alanında KT ve katkı muhasebesi yöntemlerini birleştirerek pazar kısıtının giderilmesi sonucunda işletme kârında %14,67 artış sağlandığını rapor etmiştir. Ibraković (2019) ise Karadağ'daki bir ayakkabı üretim işletmesinde KT ve değişken maliyet yöntemini karşılaştırmış, KT yönteminin %18 oranında daha yüksek kârlılık sağladığını göstermiştir. Bu kapsamlı çalışmalar, KT ve MSBV'nin hem üretim hem de hizmet sektörlerinde uygulanabilirliğini ortaya koymakta; işletmelerin maliyet kontrolü, kapasite optimizasyonu ve stratejik karar alma süreçlerinde önemli bir rehber sunduğunu kanıtlamaktadır.

1.1. Verimlilik Muhasebesi Yönetiminin İlkeleri

Verimlilik Muhasebesi, yöneticilere sürekli olarak doğru kararlar vermeleri için şeffaf ve odaklanmış bir yöntem sunar. Bu yöntem, daha iyi yönetsel karar alma süreçleriyle bir şirketin hem şimdi hem de gelecekte daha fazla kâr elde etme kabiliyetini geliştirmeyi hedefler. Verimlilik Muhasebesi, işletme teorisinin ekonomik açıdan önemli olan kısıtlamaların yönetimini ele alan Kısıtlar Teorisi ilkelerine dayanmaktadır. Bu yönetim sistemi, bir işletmenin kısıtlar üzerinde etkili bir şekilde yönetim ve kontrol sağlaması için yöneticilere gerekli tüm bilgileri sağlar (Elsukova, 2015: 84).

Ürünün (İş, Hizmet) Değerinin Satış Sırasında Yaratılması İlkesi: Ürünün veya hizmetin değeri, satış aşamasında ortaya çıkar. Bu ilke, müşteri odaklı bir yaklaşımı benimseyerek ürünün piyasa değerini maksimize etmeyi hedefler.

Kaynakların Kısıtlama Yerlerinde Yeniden Dağıtılması İlkesi: Verimliliği en üst düzeye çıkarmak için kaynaklar, kısıtların bulunduğu alanlara odaklanarak yeniden dağıtılır. Bu, sistemin genel performansını artırmayı amaçlar.

Zamanlilik İlkesi: Yönetim kararları, güncel ve zamanında bilgilere dayanmalıdır. Bu ilke, yöneticilerin hızlı ve etkili kararlar alabilmesini sağlar.

Maliyetlerin Hesaplanmasında Yaklaşımların Karşılaştırılabilirliği İlkesi: Maliyet hesaplama yöntemleri, tutarlı ve karşılaştırılabilir olmalıdır. Bu, doğru maliyet analizleri yapılmasını ve kaynakların etkin kullanımını kolaylaştırır.

Bütünlük İlkesi: Muhasebe ve yönetim sistemleri, birbirleriyle entegre ve uyumlu olmalıdır. Bu, işletmenin tüm süreçlerinin bir bütün olarak yönetilmesini sağlar.

Muhasebe ve Analiz Sistemlerinin Sürekli Mükemmellik İlkesi: Muhasebe ve analiz sistemleri, sürekli iyileştirme ve geliştirme süreçlerine tabi tutulmalıdır. Bu, sistemlerin dinamik ve etkili kalmasını sağlar

2. BİR ÜRETİM İŞLETMESİNDE SÜREÇ, ANALİZ VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde; çalışmanın kapsamı, amacı, kullanılan metodoloji, çalışmanın detayı ve elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmada, tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın üretim ve yönetim süreçlerinde karşılaşılan sorunların, kısıtlar düşünce süreçleri yaklaşımıyla çözülmesi hedeflenmiştir. Söz konusu firma, tekstil üretimi alanında faaliyet göstermekte olup, 2000 yılında Elazığ İli Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulmuştur. İşletme, dokuma ve konfeksiyon alanında üretim yaparak sektördeki varlığını sürdürmektedir. Uygulamada yer alan firmada, 5 yarı zamanlı işçi günde 4 saat ve haftada 6 gün çalışmaktadır. Bu durumda, işçiler günlük toplam 20 saat, haftalık 120 saat ve aylık 480 saat çalışmaktadır. İşletmede, çalışanlar sabah saatlerinde konfeksiyon bölümünde, öğleden sonra ise dokuma bölümünde görev almaktadır. Ancak bu çalışma kapsamında yalnızca konfeksiyon işletmesinde çalışan yarı zamanlı işçiler dikkate alınacaktır. Bu yaklaşım, konfeksiyon süreçlerindeki verimlilik ve olası sorunların analiz edilmesine odaklanmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada, verimlilik muhasebesi perspektifiyle hesaplamalar ele alınacak ve işletmelerin maliyet analizleri yaparken hangi ürüne odaklanmaları gerektiği test edilecektir.

Çalışmanın temel amacı, maliyet yönetimi açısından etkili bir alan olan ürün karmasının analiz edilmesidir. Bu kapsamda, tekstil üretimi yapan bir firma örnek olarak seçilmiş ve maliyet, üretim ve pazar koşullarına ilişkin hipotezler (varsayımlar) üzerine bir kurgu oluşturulmuştur. Söz konusu tekstil işletmesinde dört farklı ürün üretilmektedir: tişört, gömlek, kazak ve hırka. Bu ürünlerin her biri, maliyet yapıları, üretim süreçleri ve pazar talepleri açısından ayrı ayrı incelenecek ve işletmenin hangi ürüne yoğunlaşması gerektiği belirlenmeye çalışılacaktır. Bu analiz, işletmenin kaynaklarını daha verimli kullanmasına ve kârlılığını artırmasına yönelik stratejik kararlar almasına yardımcı olmayı hedeflemektedir. Çalışmada yer alan tekstil ürünleri işletmesinin finansal bilgileri Tablo 1'de verilmiştir. Bu tablo, işletmenin üretim sürecinde kullanılan malzemelerin maliyetlerini, ürün bazında detaylı bir şekilde göstermektedir.

Tablo 1: Tekstil Ürünlerinde Üretim Maliyetleri: Kullanılan Malzemelerin Analizi

	Tişört	Gömlek	Kazak	Hırka
Satış Fiyatı (TL)	500	800	1000	1200
Direkt İlk Madde Malzeme (TL)	200	300	400	500
Direkt İşçilik	50	75	100	125
Genel Üretim Gideri (TL)	75	100	125	150
Faaliyet Giderleri (TL)	25	25	25	25
Toplam Maliyet (TL)	350	500	650	800
Net Kâr (TL)	150	300	350	400
Makina Saati (saat/adet)	6	5	4	3
Maksimum Talep (Adet)	40	20	20	20

Tablo 2'de yer alan bilgilere göre, işletmedeki tekstil ürünlerine yönelik taleplerin tamamının karşılanabilmesi için 480 makine saati gerekmektedir. Ancak işletmenin mevcut üretim kapasitesi 420 makine saati ile sınırlıdır. Bu durum, taleplerin tamamının karşılanamadığını ve bir kapasite kısıtı olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 2: Taleplerin Karşılanması İçin Gerekli Zaman Planlaması

	Tiştir	Gömlek	Kazak	Hırka
Makine Saati(saat/adet)	6	5	4	3
Maksimum Talep (Adet)	40	20	20	20
Fiili Kapasite (saat): Makine Saati* Maksimum Talep	240	100	80	60

Kapasite Kısıtı Açığı: $480 - 420 = 60$

2.1. Verimi Maksimum Düzeye Çıkarmak İçin Optimal Ürün Karması Hesaplaması: Ürün Karması-A

Tablo 3'te yer alan tekstil işletmesinin birim gelir tablosuna göre, ürünlerin verimlilikleri hesaplanacak ve verimi en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanacaktır.

Tablo 3: İşletmede Üretilen Ürünlerin Verimlilik Analizi ve Hesaplama Yöntemleri

	Tiştir	Gömlek	Kazak	Hırka
Satış Fiyatı	500	800	1000	1200
Direkt İlk Madde Malzeme	200	300	400	500
Verim (Kısıtlı katkı payı)	300	500	600	700
Verim Sırası	4	3	2	1
Faaliyet Giderleri	25	25	25	25
Net Kâr	275	475	575	675

Hırka üretimi, işletme için öncelikli olarak belirlenmiştir. Hırka üretiminden sonra kalan kapasite, diğer ürünlerin üretimi ile doldurularak mevcut kapasite kısıtı etkin bir şekilde kullanılacaktır. Üretim planına göre:

- Hırka Üretimi:** Üretim Miktarı: 20 adet
Makine Saati: $20 \text{ adet} \times 3 \text{ saat/adet} = 60 \text{ makine saati}$
Kalan Kapasite: $420 - 60 = 360 \text{ makine saati}$
- Kazak Üretimi:** Üretim Miktarı: 20 adet
Makine Saati: $20 \text{ adet} \times 4 \text{ saat/adet} = 80 \text{ makine saati}$
Kalan Kapasite: $360 - 80 = 280 \text{ makine saati}$
- Gömlek Üretimi:** Üretim Miktarı: 20 adet
Makine Saati: $20 \text{ adet} \times 5 \text{ saat/adet} = 100 \text{ makine saati}$
Kalan Kapasite: $280 - 100 = 180 \text{ makine saati}$
- Tiştir Üretimi:** Makine Saati Başına Üretim: 6 adet
Üretim Miktarı: $180 \text{ makine saati} \div 6 \text{ saat/adet} = 30 \text{ adet}$
Kalan Kapasite: $180 - 180 = 0 \text{ makine saati}$

Hırka ürününe öncelik verilerek tekstil üretiminin ürün karması Tablo 4'te verilmiştir. Ürün karması 1'e göre; 30 adet tiştir, 20 adet hırka, 20 adet kazak ve 20 adet gömlek üretilmektedir.

Tablo 4: Kısıtlar Teorisi Temelinde Ürün Karması A Kapasite Dağılımı ve Optimizasyonu

Ürün	Maksimize Edilen Üretim Miktarı (adet)
Tiştir	30
Hırka	20
Kazak	20
Gömlek	20

Buna göre ürün karması 1'e göre verimlilik muhasebesi gelir tablosu tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Verimlilik Muhasebesi Perspektifinden Gelir Tablosu Analizi: Ürün Karması A Kapasite Kullanımı

Satış Gelirleri	75.000
Tişört: 30*500	15.000
Hırka: 20*1200	24.000
Kazak: 20*1000	20.000
Gömlek: 20*800	16.000
Direkt İlk Madde Malzeme	30.000
Tişört: 30*200	6.000
Hırka: 20*500	10.000
Kazak: 20*400	8.000
Gömlek: 20*300	6.000
Verim	45.000
Direk İşçilik Giderleri	8.000
Tişört: 30*50	1.500
Hırka: 20*125	2.500
Kazak: 20*100	2.000
Gömlek: 20*75	1.500
Genel Üretim Giderleri	9.750
Tişört: 30*75	2.250
Hırka: 20*150	3.000
Kazak: 20*125	2.500
Gömlek: 20*100	2.000
Faaliyet Gideleri	2.250
Tişört: 30*25	750
Hırka: 20*25	500
Kazak: 20*25	500
Gömlek: 20*25	500
Faaliyet Kârı	25.0

2.2. Makine Saati Başına Verimin (MSBV) Hesaplanması: Ürün Karması-B

Makine Saati Başına Verim, her bir ürünün makine saati başına ne kadar katkı sağladığını gösteren önemli bir performans göstergesidir. Makine Saati Başına Verimin değeri, Birim Satış fiyatından Direk İlk Madde ve Malzeme değerinin çıkartılmasından sonra Birim Makine Saatine bölünmesi ile elde edilmektedir. Makine Saati Başına Verimin değeri her ürün için hesaplanarak ürünlerin sıralaması belirlenmektedir.

Tablo 6: Makine Saati Başına Verim Analizi: Üretim İşlem Sırasına Göre Değerlendirme

	Tişört	Gömlek	Kazak	Hırka
Birim Satış Fiyatı	500	800	1000	1200
Direkt İlk Madde Malzeme	200	300	400	500
Makine Saati (saat/adet)	6	5	4	3
MSBV (TL/saat)	50	100	125	233.3
Üretim İşlem Sırası	4	3	2	1

Bu tabloya göre tekstil işletmesi; Hırka, Kazak, Gömlek ve Tişört şeklinde sırasıyla üretim yapacaktır. Üretim planının detayları:

- 1. Hırka Üretimi:** Üretim Miktarı: 20 adet
Makine Saati: 20 adet $\times$ 3 saat/adet = 60 makine saati
Kalan Kapasite: 420 - 60 = 360 makine saati
- 2. Kazak Üretimi:** Üretim Miktarı: 20 adet
Makine Saati: 20 adet $\times$ 4 saat/adet = 80 makine saati
Kalan Kapasite: 360 - 80 = 280 makine saati
- 3. Gömlek Üretimi:** Üretim Miktarı: 20 adet
Makine Saati: 20 adet $\times$ 5 saat/adet = 100 makine saati
Kalan Kapasite: 280 - 100 = 180 makine saati
- 4. Tişört Üretimi:** Üretim Miktarı: 30 adet
Makine Saati: 30 adet $\times$ 6 saat/adet = 180 makine saati
Kalan Kapasite: 180 - 180 = 0 makine saati

Hırka ürününe öncelik verilerek tekstil üretiminin ürün karması Tablo 7’de verilmiştir. Ürün karması B’ye göre; 30 adet tişört, 20 adet hırka, 20 adet kazak ve 20 adet gömlek üretilmektedir.

Tablo 7: Kısıtlar Teorisi Çerçevesinde Ürün Karması B Kapasite Dağılımı ve Optimizasyonu

Ürün	Maksimize Edilen Üretim Miktarı (adet)
Tişört	30
Hırka	20
Kazak	20
Gömlek	20

Buna göre ürün karması B’ye göre gelir tablosu Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Verimlilik Muhasebesi Perspektifinden Gelir Tablosu Analizi: Ürün Karması B Makine Saati Bazında Değerlendirme

Satış Gelirleri	75.000
Tişört: 30*500	15.000
Hırka: 20*1200	24.000
Kazak: 20*1000	20.000
Gömlek: 20*800	16.000
Direkt İlk Madde Malzeme	30.000
Tişört: 30*200	6.000
Hırka: 20*500	10.000
Kazak: 20*400	8.000
Gömlek: 20*300	6.000
Verim	45.000
Direk İşçilik Giderleri	7.500
Tişört: 30*50	1.500
Hırka: 20*125	2.500
Kazak: 20*100	2.000
Gömlek: 20*75	1.500
Genel Üretim Giderleri	9.750
Tişört: 30*75	2.250
Hırka: 20*150	3.000
Kazak: 20*125	2.500
Gömlek: 20*100	2.000
Faaliyet Gideleri	2.250
Tişört: 30*25	750
Hırka: 20*25	500
Kazak: 20*25	500
Gömlek: 20*25	500
Faaliyet Kârı	25.500

Tekstil ürünleri üreten işletme kısıtlar teorisine göre verim payı esas alındığında (Tablo 5) 25.000 TL faaliyet kârı elde etmektedir, MSBV esas alındığında (Tablo 8) 25.500 TL faaliyet kârı elde etmektedir. Verimlilik muhasebesinin tekstil üretimi yapan işletmede uygulanması sonucu iki alternatif ürün karması ve iki farklı gelir tablosu ortaya çıkmıştır. İşletmede uygulanan kısıtlar teorisinin sonucunda $25.500 - 25.000 = 500$ TL fazladan kâr elde edilebilecektir. Ancak, kısıtlar teorisinin uygulanması sonucunda 500 TL daha fazla kâr elde edilebileceği tespit edilmiştir. Bu durum, işletmenin kapasite kısıtlarını iyileştirerek ve yeni kısıtlara odaklanarak gelirini artırabileceğini göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma kapsamında, verimlilik muhasebesi ilkeleri ve kısıtlar teorisi çerçevesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir üretim işletmesinin performansı analiz edilmiştir. Çalışmanın temel amacı, üretim süreçlerinde verimlilik ve kalite standartlarını yükseltmek, maliyet kontrolünü sağlamak ve kaynak kullanımının optimizasyonu bağlamında söz konusu metodolojinin etkinliğinin bilimsel olarak analiz edilmesidir.

Sahada gerçekleştirilen uygulamalı analizler, iki farklı yöntem olan verim payı ve MSBV teknikleri karşılaştırmalı olarak uygulanmış ve sonuçları metodolojik açıdan değerlendirilmiştir.

Yapılan karşılaştırmalı analizler sonucunda, MSBV yönteminin faaliyet kârlılığı üzerinde daha etkili sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. Kısıtlar teorisine dayalı olarak yapılan hesaplamalarda, MSBV yöntem sonucunda 25.500 TL faaliyet kârı elde edilirken, verim payı yöntemiyle bu rakam 25.000 TL olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, MSBV yönteminin kaynak kullanımını daha etkin bir şekilde optimize ettiğini ve işletmenin kârlılığını artırmada daha üstün bir performans sergilediğine işaret etmektedir. Özellikle 500 TL'lik fark, kısıtlar teorisinin uygulanmasıyla elde edilebilecek ek kâr potansiyelini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, verimlilik muhasebesi ve bu teorisinin tekstil sektöründeki uygulamaları, son yıllarda hem yerel hem de küresel literatürde önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma, özellikle (MSBV) yönteminin işletmelerdeki etkinliğini inceleyerek literatürdeki güncel tartışmalara katkı sunmayı hedeflemiştir.

Bu çalışmada tekstil sektöründe elde edilen bulgular, hem ulusal hem de uluslararası literatürle güçlü bir tutarlılık göstermektedir. Uygulamada, MSBV yöntemiyle %2 oranında kâr artışı ve 500 TL'lik ek faaliyet kârı sağlanmıştır. Bu sonuç, Albez (2020) ve Büyükarıkan (2021)'in bulgularıyla benzerlik taşımaktadır; her iki çalışma da verimlilik muhasebesinin klasik yöntemlere göre daha doğru maliyet bilgisi sunduğunu ortaya koymuştur. Akçimen ve Antmen (2019)'in üretim işletmelerinde kapasite kısıtlarının tanımlanması ve kaldırılmasının performans üzerindeki olumlu etkisini belirlemesi, mevcut çalışmadaki sonuçları desteklemektedir. Benzer biçimde, Kaygusuz (2005) ve Demirtaş ve Tokat (2012)'nin çalışmalarında da KT'nin sürekli iyileştirme süreciyle üretim sistemlerinde sürdürülebilir verimlilik artışı sağladığı vurgulanmıştır.

Tez çalışmalarıyla karşılaştırıldığında, bu araştırmanın bulguları da paralel bir çizgi izlemektedir. Ever (2022), FDM ve KT entegrasyonu sonucunda darboğazların giderilmesiyle işletme kârında %10 artış tespit etmiş, bu da MSBV'nin kapasite yönetimiyle bütünleştiğinde benzer etki yaratabileceğini göstermektedir. Özke (2020), ürün karması optimizasyonu ile üretim planlamasında kaynak kullanımını iyileştirerek kârlılıkta anlamlı artış sağlamış; bu durum, bu çalışmadaki MSBV optimizasyonunun metodolojik temelini güçlendirmiştir. Aydın (2018), tavukçuluk sektöründe KT düşünce süreçlerini kullanarak üretim ve dağıtım kısıtlarının çözümüne yönelik sistematik öneriler geliştirmiştir. Bu, tekstil sektöründeki bulgularla benzer biçimde, KT'nin yalnızca üretim aşamasında değil, tüm tedarik ve pazarlama zincirinde uygulanabileceğini göstermektedir. Özer (2022)'nin denizyolu taşımacılığı uygulamasında pazar kısıtının giderilmesiyle elde edilen %14,67 oranındaki kâr artışı, KT'nin hizmet sektöründe de etkin bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Uluslararası düzeyde, Ibraković (2019)'un ayakkabı üretim işletmesinde elde ettiği %18'lik kâr artışı, bu çalışmada gözlemlenen %2'lik artışı ölçek farklılıkları çerçevesinde tamamlayıcı niteliktedir. Bu fark, tekstil sektöründe yüksek sabit maliyet oranı ve makine kapasitesi gibi faktörlerin KT'nin etkisini sınırladığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, her iki çalışma da kısıt yönetiminin sistematik biçimde uygulanmasının işletme performansını anlamlı düzeyde iyileştirdiğini göstermektedir. Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, KT'nin yalnızca maliyet düşürme aracı değil, aynı zamanda işletme stratejilerinde karar destek mekanizması olarak işlev gördüğü görülmektedir.

Sonuç olarak, bu yöntem ve bu teori özellikle kaynakların sınırlı olduğu üretim ortamlarında işletmelerin performansını artırmak için etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu yöntemler, işletmelerin maliyet kontrolünü sağlamalarına, kaynak kullanımını optimize etmelerine ve kârlılıklarını artırmalarına önemli katkılar sunmaktadır. Çalışmanın literatüre katkısı, tekstil sektöründeki bir üretim işletmesinin operasyonel süreçlerini detaylı bir şekilde inceleyerek, verimlilik muhasebesi yöntemlerinin uygulanabilirliğini ampirik verilerle desteklemesidir. Elde edilen bulgular, benzer özellikteki işletmeler için yol gösterici niteliktedir ve sektördeki verimlilik artışına yönelik somut adımların belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Bu çalışma, söz konusu yöntemlerin tekstil sektöründeki

bir işletmede uygulanmasıyla elde edilen somut sonuçları paylaşarak, hem akademik literatüre hem de sektör uygulamalarına önemli bir referans noktası sunmaktadır. İşletmelerin sürdürülebilir büyüme ve verimlilik artışı hedeflerine ulaşmaları için bu tür analizlerin ne kadar kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçimen, C., & Antmen, Z. F. (2019). Kısıtlar Teorisinde Kapasite Kısıtı ve Bir Üretim İşletmesinde Uygulaması. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (15), 618–626.
- Albalaki, F. M. M., & Majeed, R. J. (2018). Customer Profitability Analysis, Cost System Purposes and Decision Making Process: A Research Framework. *Account and Financial Management Journal*, 3(5), 1547–1552. <https://doi.org/10.31142/Afmj/V3i5.03>
- Albez, A. (2020). Maliyet Yönetiminde Verimlilik Muhasebesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 415–428.
- Aydın, S. (2018). *Bir Gıda İşletmesinde Kısıtlar Teorisi Yaklaşımı ile Problem Çözümü. Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
- Bhimani, A., Horngren, C. T., Datar, S., & Foster, G. (2011). *Management and Cost Accounting*. Harlow: Financial Times/Prentice Hall.
- Büyükarıkan, U. (2021). Verimlilik Muhasebesi Yönteminin Bir Üretim İşletmesinde Uygulanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 256–274.
- Çakıcı, A. (2006). Verimlilik Muhasebesi ve Maliyet Yönetimi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (30), 35–58.
- Demirtaş, M., & Tokat, M. (2012). *Verimlilik Yönetiminde Ölçme ve Teşhis: Bir KOBİ Uygulaması*. Ankara: T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü.
- Dugdale, D., & Jones, T. C. (1998). Throughput Accounting: Transforming Practices? *The British Accounting Review*, 30(3), 203–220.
- Elsukova, T. (2015). Efficiency Accounting: A Tool for Managerial Decision-Making. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 82–89.
- Ever, D. (2022). *Üretim Maliyetlerinin Faaliyete Dayalı Maliyet Sistemi ve Kısıtlar Teorisi Entegrasyonu Yoluyla Bir Üretim İşletmesinde İncelenmesi*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı / Muhasebe Bilim Dalı
- Goldratt, E. M., & Cox, J. (1984). *The Goal. Excellence In Manufacturing*, NY: North River Press.
- Goldratt, E. M. (1990). *What is This Thing Called the Theory of Constraints?* Croton-On-Hudson, NY: North River Press.
- Goldratt, E. M., & Cox, J. (2012). *The Goal – A Process of Ongoing Improvement* (A. B. Dicleli, Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Gupta, M., & Boyd, L. H. (2008). Theory of Constraints: A Theory for Operations Management. *International Journal of Operations & Production Management*, 28(10), 991–1012.
- Gupta, M., Snyder, D., & Chaturvedi, A. (2010). Theory of Constraints: A Theory for Operations Management. *International Journal of Operations & Production Management*, 30(7), 684–700.
- Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2012). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis* (14th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Ibraković, H. (2019). *Theory Of Constraints As A Tactic Cost Management Technique and An Implementation In A Production Company*. Master's Thesis, Eskişehir Osmangazi University Institute Of Social Sciences

Kaygusuz, S. (2005). Kısıtlar Teorisi: Varsayımlar, Süreç ve Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(4), 133–156.

Lockamy, A., & Spencer, M. S. (1998). Performance Measurement in A Theory of Constraints Environment. *International Journal of Production Research*, 36(8), 2045–2060.

Mabin, V. J., & Balderstone, S. J. (2003). The Performance of the Theory of Constraints Methodology: Analysis and Discussion of Successful TOC Applications. *International Journal of Operations & Production Management*, 23(6), 568–595.

Orouji, M. (2016). Theory of Constraints: A State-Of-The-Art Review. *International Journal of Production Research*, 54(8), 2331–2347.

Özer, T. (2022). *Denizyolu Taşımacılığı Yapan İşletmelerde Kısıtlar Teorisi ve Katkı Muhasebesi Tekniklerinin Uygulanabilirliğinin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Özke, N. (2020). *Kısıtlar Teorisi Yaklaşımı ile Süreç Analizi ve Ürün Karması Optimizasyonu*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Özkoç, A. E. (2018). Stratejik İşletme Kararlarında Kısıt, Süreç ve Mamul Karması. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 131-144.

Panizzolo, R., Garengo, P., Sharma, M. K., & Gore, A. (2016). Theory of Constraints Production and Manufacturing Performance: An Empirical Study. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(1), 15–24.

Pegels, C. C., & Watrous, C. (2005). Application of The Theory of Constraints to A Bottleneck Operation in A Manufacturing Plant. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 16(3), 302–311.

Polat, Ö. (2022). *Üretim ve Hizmet İşletmelerinde Faaliyete Dayalı Maliyet Sisteminin Çeşitli Yönleriyle İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunun Yemekhanesinde Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Sheu, C., Chen, M., & Kovar, J. (2003). Integrating ABC and TOC for Better Manufacturing Decision Making. *Integrated Manufacturing Systems*, 14(5), 433–441.

Siha, S. (1999). A Classification Scheme for The Process Industry to Guide the Implementation of TOC. *International Journal of Production Research*, 37(2), 253–269.

Simatupang, T. M., Wright, A. C., & Shidharan, R. (2004). Applying The Theory of Constraints to Supply Chain Collaboration. *Supply Chain Management: An International Journal*, 9(1), 57–70.

Şimşit, Z. T., Günay, N. S., & Vayvay, Ö. (2014). Theory of Constraints: A Literature Review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 930–936.

Sokolov, A. Y., & Elsukova, T. V. (2015). Using ABC to Enhance Throughput Accounting: An Integrated Management Approach. *Electronic Business Journal*, 14(5), 225–232.

Souren, R., Ahn, H., & Schmitz, C. (2005). Optimal Product Mix Decisions Based On the Theory of Constraints: Exposing Rarely Emphasized Premises of Throughput Accounting. *International Journal of Production Research*, 43(2), 361–374.

Tanış, V. N., & Tanış, İ. F. (2022). *Üretim ve Hizmet İşletmeleri İçin Maliyet Muhasebesi ve Maliyet Yönetimi*. Adana: Karahan Kitabevi.

Ünal, E. N., Tanış, V. N., & Küçüksavaş, N. (2007). Kısıtlar Teorisi ve Süreç Muhasebesinin Yönetim ve Muhasebe Açısından Önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 23–35.

Araştırma Makalesi/Research Article

**İKLİM POLİTİKALARI VE SU POLİTİKALARI ÜZERİNE
YÜRÜTÜLEN ÇALIŞMALARIN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ:
DERGİPARK ÜZERİNDEN UYGULAMA**

Sefa COŞKUN¹
Yunus BEYHAN²

Geliş Tarihi: 20/07/2025
Kabul Tarihi: 03/12/2025

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de çevre politikaları alanındaki akademik üretimin yönelimlerini ortaya koymak amacıyla DergiPark veri tabanında yayımlanan iklim politikaları ve su politikaları temalı yayınların bibliyometrik analizini gerçekleştirmektedir. Bibliyometrik analiz, belirli bir alandaki bilimsel üretimin nicel olarak değerlendirilmesine olanak tanıdığı için literatürdeki eğilimleri, araştırmacılar arasındaki iş birliklerini ve kavramsal yoğunlaşma alanlarını belirlemek açısından önemli bir araçtır. Bu doğrultuda çalışma, 25 Haziran 2025 tarihi itibarıyla “iklim politikaları”, “su politikaları”, “climate policy” ve “water policy” anahtar kelimeleriyle indekslenen toplam 834 yayını kapsamaktadır. Veriler yayın türleri, yıllara göre dağılım, anahtar kelime ilişkileri, atıf düzeyleri ve kurum-yazar üretkenliği gibi değişkenler üzerinden sistematik biçimde analiz edilmiştir. Bulgular, özellikle 2015 sonrası dönemde çevreye ilişkin bilimsel ilginin belirgin bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Paris İklim Anlaşması’nın ardından iklim politikaları temalı yayınlarda anlamlı bir yoğunlaşma yaşanmış; su politikalarıyla ilgili çalışmalar ise artan kuraklık, su güvenliği tartışmaları ve sınır aşan su meselelerinin etkisiyle hızla çeşitlenmiştir. Ortak kelime analizleri, “iklim değişikliği”, “su yönetimi”, “sürdürülebilirlik” ve “enerji” gibi kavramların literatürde merkezî yer tuttuğunu göstermektedir. Ayrıca yazarlar arasında sınırlı fakat giderek gelişen iş birliği ağlarının olduğu belirlenmiştir. Çalışma, bibliyometrik yöntemlerle Türkiye’de çevre politikası literatürünün mevcut durumunu bütüncül biçimde ortaya koymakta; gelecekte VOSviewer veya Biblioshiny gibi yazılımlarla atıf ve iş birliği ağlarının görselleştirileceği araştırmalar için kavramsal ve yöntemsel bir temel sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İklim Politikaları, Su Politikaları, Bibliyometrik Analiz, DergiPark, Çevre Yönetişimi

¹ Öğretim Görevlisi, MEF Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Güvenlik ve Strateji Çalışmaları Bilim Dalı, coskunsef@mef.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5062-7720

² Uluslararası Güvenlik ve Strateji Çalışmaları Bilim Uzmanı, yunusbeyhan00@gmail.com ORCID: 0000-0002-0478-1532
Atıf: Coşkun, S. & Beyhan, Y. (2025). İklim Politikaları ve Su Politikaları Üzerine Yürütülen Çalışmaların Bibliyometrik Analizi: DergiPark Üzerinden Uygulama. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 189-201.

Bibliometric Analysis of Research on Climate and Water Policies: A Case Study Using DergiPark

ABSTRACT

This study conducts a bibliometric analysis of scholarly publications on climate policies and water policies indexed in the DergiPark database, with the aim of identifying research trends in Turkey's environmental policy literature. Bibliometric analysis provides an essential methodological framework for quantitatively evaluating academic production, revealing patterns of collaboration among authors, conceptual clusters, and thematic developments within a given field. Accordingly, this study includes a total of 834 publications indexed with the keywords "iklim politikaları", "su politikaları", "climate policy", and "water policy" as of 25 June 2025. The dataset was systematically analyzed based on publication types, annual distribution, keyword co-occurrence, citation levels, and author-institution productivity. The findings indicate a significant increase in environmental research, particularly after 2015. Following the Paris Agreement, publications related to climate policies expanded considerably, while studies focusing on water policies diversified in response to rising concerns about drought, water security, and transboundary water management. Co-word analysis reveals that concepts such as "climate change," "water management," "sustainability," and "energy" occupy central positions in the literature. The study also identifies emerging but still limited co-authorship networks within the field, pointing toward a developing structure of academic collaboration in Turkey. Overall, this research provides a comprehensive overview of the current state of environmental policy studies in Turkey through bibliometric methods. It also offers a conceptual and methodological foundation for future research involving the visualization of citation networks and collaboration structures using tools such as VOSviewer or Biblioshiny.

Keywords: Climate Policies, Water Policies, Bibliometric Analysis, DergiPark, Environmental Governance

GİRİŞ

Bilimsel bilginin sistematik biçimde sınıflandırılması, belirli bir alandaki araştırma eğilimlerinin, bilgi birikiminin ve boşlukların belirlenmesi açısından büyük önem taşır. Bu noktada bibliyometrik analizler, akademik üretimi nicel verilerle değerlendirerek belirli bir alandaki bilimsel gelişimi ve yönelimleri ortaya koyar (Erhan vd., 2023, s. 154). Son yıllarda çevre, iklim ve su politikaları alanında yürütülen çalışmaların sayısında gözle görülür bir artış vardır. Bu eğilim, hem küresel iklim krizinin etkileriyle hem de sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin devlet politikalarına entegre edilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Türkiye’de de özellikle 2015 sonrası dönemde çevre odaklı akademik üretimde kayda değer bir artış yaşanmıştır. Bu çalışma, DergiPark veri tabanında yayımlanan “iklim politikaları” ve “su politikaları” temalı akademik yayınların bibliyometrik analizini yaparak Türkiye’de çevre politikalarına dair akademik yönelimin boyutlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bibliyometrik analizler sayesinde, belirli bir konudaki bilimsel faaliyetlerin zaman içerisindeki gelişimi, en çok yayın yapan yazarlar ve kurumlar, yayınların disiplinlere göre dağılımı gibi çeşitli metrikler ortaya konulabilmektedir (Çakıcı vd., 2013, s. 1431). Ayrıca bu tür analizler, nitel verileri sayısallaştırarak istatistiksel yöntemlerle değerlendirme olanağı sunmakta, böylece bilimsel üretimin daha somut şekilde izlenmesine katkı sağlamaktadır (Acar, 2023, s. 1154).

Son yıllarda bibliyometrik analizler, gelişmiş bilgisayar programları ve yapay zekâ destekli uygulamalarla daha erişilebilir hale gelmiştir. Ancak bu analizlerin çoğu Scopus, Web of Science (WoS) gibi uluslararası veri tabanlarıyla entegre çalışmaktadır. Türkiye merkezli açık erişim veri tabanları olan DergiPark ve TR Dizin ise bu yazılımlarla sınırlı ölçüde uyumlu olduğundan, bu veri tabanlarında bibliyometrik analiz gerçekleştirmek nispeten daha zorlu bir sürece işaret etmektedir.

Bu çalışma, DergiPark veri tabanında yer alan ve “iklim politikaları”, “su politikaları”, “climate policy” ve “water policy” anahtar kelimeleriyle ilişkilendirilen yayınları incelemektedir. Araştırmanın temel amacı şu sorulara yanıt bulmaktır:

DergiPark veri tabanında ilgili anahtar kelimelerle kaç yayın yapılmıştır?

Bu yayınlar hangi yıllarda yoğunluk kazanmıştır?

Hangi bilim alanlarında daha fazla yayın yapılmıştır?

Yayınların türleri nelerdir?

En çok yayın yapan dergiler hangileridir?

Yayın dilleri ve kullanılan anahtar kelimeler nasıldır?

En fazla atıf alan yayınlar hangileridir?

En fazla atıf alan araştırmacılar kimlerdir?

Bu sorular çerçevesinde elde edilen bulgular, grafik ve tablolar aracılığıyla sunulmuş; mevcut akademik üretimin tematik ve niceliksel durumu detaylı biçimde analiz edilmiştir.

1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İklim Politikalarının Kavramsal Temelleri

İklim politikaları, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini azaltmak (mitigasyon) ve bu etkilere uyum sağlamak (adaptasyon) amacıyla oluşturulan stratejiler, yasal düzenlemeler ve yönetim mekanizmalarının bütünüdür. Bu politikalar, yalnızca çevresel bir mesele değil; aynı zamanda

ekonomik, sosyal, teknolojik ve politik boyutları olan çok katmanlı bir süreçtir. Küresel ölçekte iklim politikalarının çerçevesi, 1992 Rio Zirvesi, 1997 Kyoto Protokolü ve 2015 Paris İklim Anlaşması ile şekillenmiştir. Bu belgeler, devletlerin iklim değişikliğine ilişkin sorumluluklarını tanımlamış, sera gazı emisyonlarını azaltma ve yenilenebilir enerjiye geçiş süreçlerini kurumsallaştırmıştır. Kuramsal açıdan, iklim politikaları üç ana paradigma çerçevesinde tartışılabilir: çevresel modernizasyon teorisi, ekolojik adalet yaklaşımı ve çok düzeyli yönetim kuramı. Çevresel modernizasyon teorisi, ekonomik büyüme ile çevresel sürdürülebilirliğin bir arada yürüyebileceğini savunur. Bu yaklaşım, çevresel sorunların teknolojik inovasyon ve piyasa temelli mekanizmalarla çözülebileceğini öne sürer. Ekolojik adalet yaklaşımı, çevresel yüklerin ve kaynakların adil paylaşımını vurgular. İklim krizinden en az sorumlu olan yoksul ve kırılgan toplumların en fazla etkilendiğini belirtir. Bu bağlamda “iklim adaleti” kavramı, çevre politikalarının etik ve sosyal boyutunu ön plana çıkarır. Çok düzeyli yönetim kuramı ise iklim politikalarının ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde birbiriyle etkileşim içinde yürütülmesi gerektiğini savunur. Bu yaklaşıma göre, iklim politikaları yalnızca merkezi hükümetlerin değil, belediyelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve özel sektörün de ortak sorumluluğudur.

1.2. Su Politikalarının Kuramsal Temelleri

Su politikaları, su kaynaklarının yönetimi, korunması, tahsisi ve kullanımıyla ilgili kurumsal, yasal ve teknik süreçleri kapsar. Ancak su yönetimi salt teknik bir mesele değildir; sosyal adalet, ekonomik kalkınma ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Su politikaları literatüründe öne çıkan yaklaşımlardan biri Entegre Su Kaynakları Yönetimi (Integrated Water Resources Management - IWRM)'dir. Bu yaklaşım, suyun ekosistem bütünlüğü içinde, paydaş katılımına dayalı ve sektörler arası uyumla yönetilmesi gerektiğini savunur. Diğer önemli bir kuramsal yaklaşım, su güvenliği paradigmasıdır. Bu paradigma, suyun yalnızca ekonomik bir kaynak değil, aynı zamanda güvenlik, barış ve toplumsal istikrar unsuru olduğunu vurgular. Özellikle Orta Doğu gibi su stresi yüksek bölgelerde su, “yumuşak güç” unsuru olarak değerlendirilmektedir. Kaplan (1994), çevre sorunlarını “yeni küresel tehditler” olarak tanımlamış ve özellikle iklim değişikliği, su kıtlığı, çölleşme, ormansızlaşma gibi meselelerin devletler arası iş birliği gerektiren küresel sorunlar haline geldiğini ifade etmiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda, iklim ve su politikaları devletlerin yalnızca çevre bakanlıklarının değil, aynı zamanda dış politika ve kalkınma stratejilerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Son yıllarda ise su diplomasisi kavramı ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşım, sınır aşan suların yönetiminde iş birliği ve diplomatik araçların önemini vurgular. Türkiye açısından Fırat-Dicle havzası örneği, su politikalarının dış politika ile ne kadar iç içe geçtiğini göstermektedir.

1.3. İklim ve Su Politikalarının Kesişim Noktası

İklim değişikliği, su döngüsünü doğrudan etkileyerek yağış rejimlerini, buharlaşma oranlarını ve yer altı su rezervlerini değiştirmektedir. Bu nedenle iklim ve su politikaları birbirinden ayrı düşünülemez. Artan kuraklıklar, taşkınlar ve sel olayları, su yönetimi politikalarının iklim adaptasyonu perspektifinden yeniden tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu noktada, iklim-su etkileşimi üzerine yapılan çalışmalar, özellikle sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle ilişkilendirilmiştir. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan 6. madde (“Temiz Su ve Sanitasyon”) ile 13. madde (“İklim Eylemi”) arasındaki ilişki, bu bütüncül yaklaşımın küresel düzeyde kabul gördüğünü göstermektedir.

1.4. Tartışma: Yeşil Dönüşüm, Adalet ve Yönetişim

Günümüzde iklim ve su politikaları, yalnızca çevresel koruma ekseninde değil, yeşil dönüşüm perspektifiyle de değerlendirilmektedir. Yeşil dönüşüm, ekonomilerin düşük karbonlu, kaynak verimli

ve sosyal açıdan kapsayıcı biçimde yeniden yapılandırılmasını hedefler. Avrupa Yeşil Mutabakatı bu dönüşümün en somut örneklerinden biridir. Ancak bu dönüşüm süreci, özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından finansman, teknoloji transferi ve adil geçiş gibi sorunları gündeme getirmektedir. Adil dönüşüm kavramı, çevresel politikaların sosyoekonomik etkilerinin adil biçimde paylaşılmasını savunur. Bu tartışmalar, iklim politikalarının yalnızca çevresel değil, aynı zamanda politik ekonomi boyutuna da işaret eder.

Son olarak, yönetim perspektifinden bakıldığında iklim ve su politikalarının başarısı, katılımcı mekanizmaların etkinliğiyle doğru orantılıdır. Ulusal düzeyde politika uyumu sağlanmadan yerel düzeyde sürdürülebilir sonuçlar elde etmek zordur. Bu nedenle çok düzeyli yönetim, çevre politikalarının uygulanabilirliğini artıran temel faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, betimsel tarama modeli kapsamında yürütülmüş bir bibliyometrik analiz çalışmasıdır. Çalışmanın evrenini, DergiPark akademik yayın veri tabanında “iklim politikaları”, “su politikaları”, “climate policy” ve “water policy” anahtar kelimeleriyle eşleşen tüm yayınlar oluşturmaktadır. Veri toplama işlemi, 25 Haziran 2025 tarihinde gerçekleştirilmiş ve bu tarihte toplam 834 akademik yayına ulaşılmıştır. Araştırmada, yayınların türleri, yayımlandıkları yıllar, yayın dilleri, yayımlandıkları dergiler, anahtar kelimeleri ve konularına göre sınıflandırılması gibi çeşitli değişkenler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada üç temel bibliyometrik analiz yaklaşımı kullanılmıştır:

1. Atıf Analizi (Citation Analysis): Yayınların aldığı toplam atıf sayıları ve en fazla atıf alan makaleler belirlenmiştir.

2. Ortak Kelime (Co - Word) Analizi: Anahtar kelimelerin birlikte görülme sıklıkları analiz edilerek çalışmalardaki tematik kümeler ortaya konmuştur. Bu işlem, *WordArt* yazılımı ile desteklenmiştir.

3. Yazar ve Dergi Üretkenliği Analizi: Belirli yazarların ve dergilerin toplam yayın sayıları incelenmiş; üretkenlik eğilimleri literatürle karşılaştırılmıştır.

Bu çalışma sekonder veri kullanımı esasına dayandığı ve bireylerle doğrudan etkileşim içermediği için etik kurul izni gerektirmemektedir. Tüm analiz süreçlerinde bilimsel etik ilkelerine tam olarak riayet edilmiştir.

Gelecekteki çalışmalarda, *VOSviewer* veya *Biblioshiny (R package)* gibi yazılımların DergiPark’a entegre edilmesiyle, atıf ağlarının (co - citation) ve yazar işbirliklerinin (co - authorship) görselleştirilmesi önerilmektedir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, DergiPark bünyesinde yer alan ilgili yayınlara dair kapsamlı analiz sonuçları sunulmaktadır. Bulgular alt başlıklar hâlinde değerlendirilmiştir.

3.1. En Fazla Yayın Yapan Dergiler

Analiz sonucunda, “iklim politikaları” ve “su politikaları” anahtar kelimelerini içeren yayınların en sık yayımlandığı dergiler arasında ilk sırayı Türkiye Su Bilimi ve Yönetimi Dergisi almıştır (20). Onu Journal of Ekonomi (13), International Journal of Environment and Geoinformatics (12) ve JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy (8) takip etmektedir. Bu dağılım, çevre politikaları konusunun hem mühendislik hem de sosyal bilimler dergilerinde ilgi gördüğünü göstermektedir.

Bu bulgu, su politikaları konusunda uzmanlaşmış dergilerin konuyla ilgili yayınlara öncülük ettiğini göstermektedir. Dergi dağılımı incelenirken yalnızca en az 5 yayına sahip dergiler değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo 1: En Çok Yayın Yapan İlk 25 Dergi

Dergi Adı	Yayın Sayısı
Türkiye Su Bilimi ve Yönetimi Dergisi	20
Journal of Ekonomi	13
International Journal of Environment and Geoinformatics	12
JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy	8
Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi	8
Sosyoekonomi	7
Fiscaoconomia	7
Environmental Research and Technology	7
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	7
Kent Akademisi	7
İDEALKENT	7
Alternatif Politika	7
Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	6
Journal of Anatolian Environmental and Animal Sciences	6
Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi	6
Uluslararası İlişkiler Dergisi	6
Tarım Bilimleri Dergisi	5
Akademik Hassasiyetler	5
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi	5
Ekonomi Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi	5
Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi	5
Acta Aquatica Turcica	5
İzmir İktisat Dergisi	5
International Journal of Water Management and Diplomacy	5

Kaynak: DergiPark üzerinden derlenmiştir.
(<https://dergipark.org.tr/tr/> Erişim Tarihi: 25.06.2025)

3.2. Yayın Türleri

DergiPark'ta tespit edilen 834 yayının büyük çoğunluğunu araştırma makaleleri (609; %73) oluşturmaktadır. Bu sonuç, konunun bilimsel üretim açısından öncelikle ampirik veri ve yöntemlerle incelendiğini göstermektedir.

İkinci sırada ise derleme makaleleri (62) yer almakta, bu tür yayınlar literatürdeki mevcut bilgi birikiminin toparlanması ve değerlendirilmesini içermektedir. Diğer yayın türleri arasında inceleme makaleleri, konferans bildirileri ve nadir türlerdeki yayınlar (olgu sunumu, görüş yazısı, sistematik derleme vb.) bulunmaktadır. Bu durum, çevre politikalarının ampirik olarak incelendiğini ve sayısal yöntemlerin ön planda olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Yapılan Yayınların Türleri

Yayın Türü	Sayı
Araştırma Makalesi	609
Derleme	62
İnceleme Makalesi	9
Konferans Bildirisi	5
Tez Özeti	1
Sistematiik Derlemeler ve Meta Analiz	1
Görüş Makalesi	1
Olgu Sunumu	1
Kitap İncelemesi	1
Düzeltilme	1

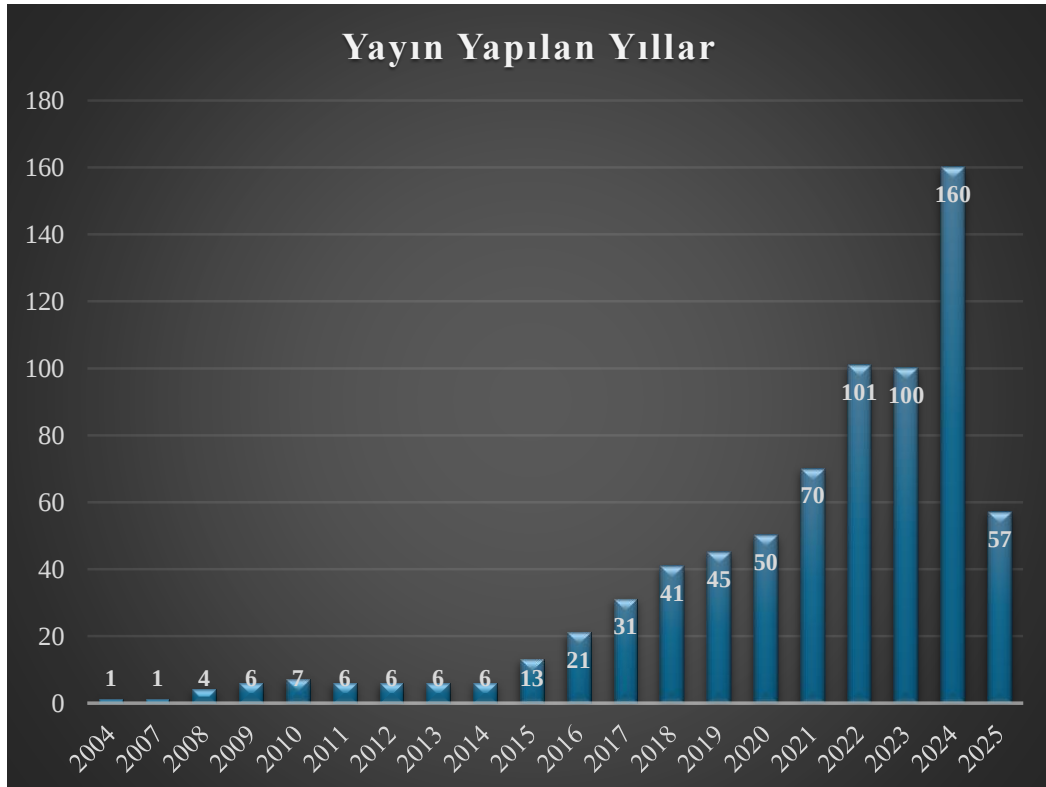
Kaynak: DergiPark üzerinden derlenmiştir.
(<https://dergipark.org.tr/tr/> Erişim Tarihi: 25.06.2025)

3.3. Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

İlgili anahtar kelimelerle yapılan taramalarda, DergiPark'taki ilk yayının 2004 yılında yayımlandığı görülmüştür. Bunu takip eden yıllarda ise artış gösteren bir eğilim söz konusudur. Özellikle 2015 yılı sonrası, Paris İklim Anlaşması ve IPCC raporları gibi uluslararası belgelerin etkisiyle konuyla ilgili yayın sayısında belirgin bir artış yaşanmıştır.

En fazla yayının yapıldığı yıl 2024 olup, bu yıl içinde 160 yayın üretilmiştir. 2022 ve 2023 yıllarında ise sırasıyla 101 ve 100 yayın yapılmıştır. Genel olarak, 2010 sonrası yıllarda çevre ve iklim politikalarına ilginin arttığı, özellikle 2020 sonrası dönemde ise akademik üretimde gözle görülür bir yoğunlaşma yaşandığı tespit edilmiştir.

Şekil 1: Yıllara Göre Yapılan Yayınların Sayıları



WorldArt yazılımı kullanılarak yapılan analizde, çalışmalarda en sık geçen anahtar kelimeler belirlenmiş ve kelime bulutu oluşturulmuştur. En çok kullanılan kelimeler arasında:

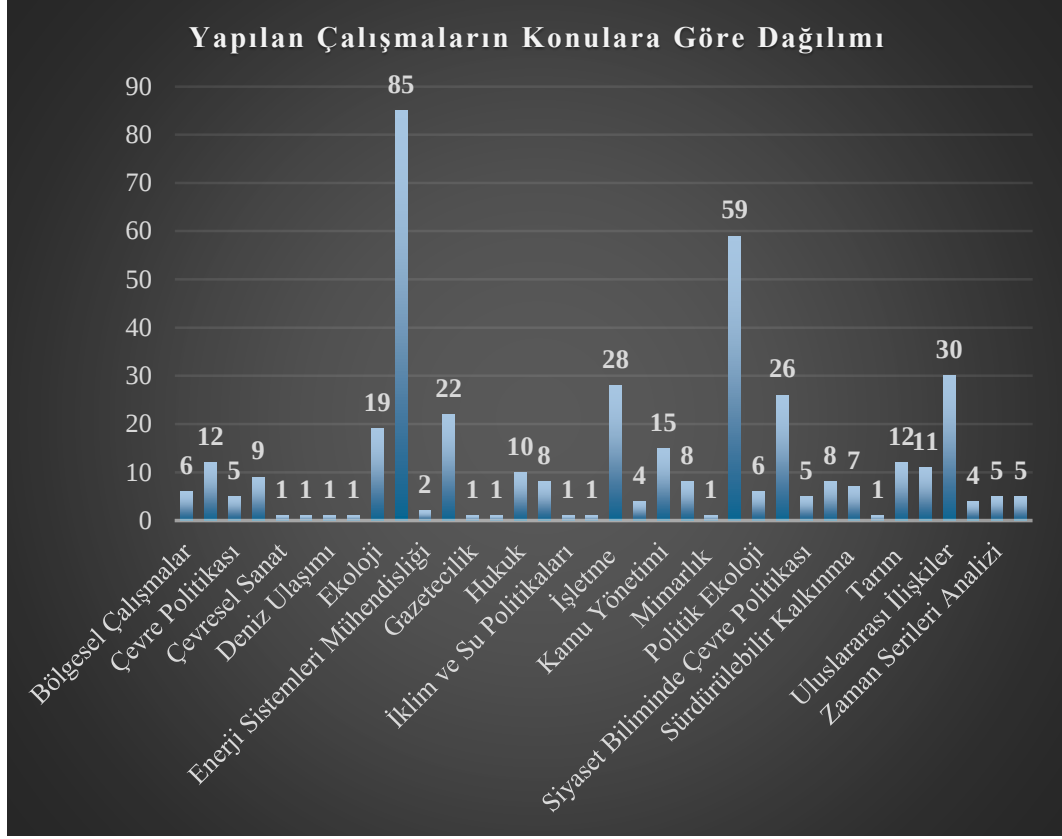
yer almaktadır. Bu bulgu, ilgili çalışmaların tematik olarak iklim değişikliği, su kaynakları ve enerji politikaları etrafında şekillendiğini ortaya koymaktadır.

[illegible]

Çalışmaların disiplinlere göre dağılımında ekonomi alanı başı çekmektedir (85). Bu bulguyu, mühendislik (59), uluslararası ilişkiler (30), işletme (28) ve siyaset bilimi (26) izlemektedir. Bu dağılım, iklim ve su politikalarının disiplinlerarası bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Ekolojik sürdürülebilirlik gibi kavramların ekonomi ve mühendislik gibi uygulamalı alanlarda daha fazla karşılık bulduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda bu konuların kamu yönetimi, coğrafya, tarım ve turizm gibi alanlarda da çalışıldığı tespit edilmiştir. Bu dağılım, çevre politikalarının yalnızca çevre bilimleriyle sınırlı olmadığını, aynı zamanda ekonomik ve siyasi boyutlarının da güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

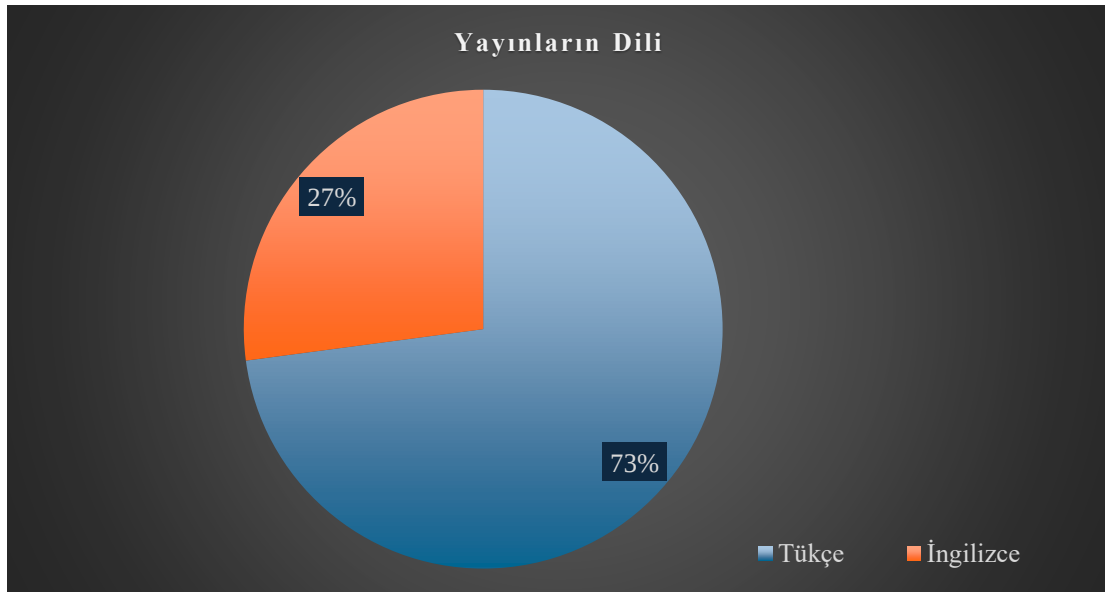
Şekil 3: Yapılan Çalışmaların Konularına Göre Dağılımı



3.6. Yayın Dili

Tespit edilen 834 yayının %73'ü Türkçe (608), %27'si İngilizce (226) olarak kaleme alınmıştır. Bu sonuç, Türkiye merkezli bir akademik yayın tabanı olan DergiPark'ta hâlen yerel dilde yayın yapmanın yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak İngilizce yayınların da kayda değer bir orana ulaşmış olması, küresel akademik camiaya entegre olma eğilimini yansıtmaktadır.

Şekil 4: Yapılan Çalışmaların Yayın Dili (%)



3.7. DergiPark Bünyesinde En Fazla Atıf Alan Makaleler ve Araştırmacılar

Tespit edilen yayınlar içerisinde en fazla atıf alan eserler, atıf sayısı 5 ve üzeri olarak sınırlandırılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde en fazla atıf alan eser Mutluhan Akın ve Galip Akın tarafından ele alınan Suyun Önemi, Türkiye'de Su Potansiyeli, Su Havzaları ve Su Kirliliği başlıklı makale 37 atıf aldığı tespit edilmiştir. Bu çalışma, Türkiye'nin su kaynakları yönetimine yönelik erken dönem akademik katkılardan biridir. Söz konusu makaleyi Turhan Aküzüm, Belgin Çakmak ve Zeki Gökalp tarafından kaleme alınan Türkiye'de Su Kaynakları Yönetiminin Değerlendirilmesi başlıklı makale izmiştir. En fazla atıf alan üçüncü makale ise Yukarı Gediz Havzası Yağışlarının Meteorolojik Kuraklık Analizleri başlıklı makale ile Ahmet Kumanlıoğlu ve Okan Fıstıkoğlu izlemiştir (Tablo 3.).

Tablo3: En Fazla Atıf Alan Eserler ve Atıf Sayıları

Başlık	Yazar / Yazarlar	Yayımlandığı Yıl	Atıf Sayısı
Suyun Önemi, Türkiye'de Su Potansiyeli, Su Havzaları ve Su Kirliliği	Akın Mutluhan, Akın Galip	2007	38
Türkiye'de Su Kaynakları Yönetiminin Değerlendirilmesi	T. Aküzüm, B. Çakmak, Z. Gökalp	2010	20
Yukarı Gediz Havzası Yağışlarının Meteorolojik Kuraklık Analizleri	Ahmet Kumanlıoğlu, Okan Fıstıkoğlu	2019	10
SPI ve SPEI ile Samsun İli Kuraklık Analizi	Mehmet Yüce, Hafzullah Aksoy, Ali Aytek, Musa Eşit, Fetihhan Uğur, I. Yasa, Abdulselam Şimşek, İbrahim Değer	2022	9
AB Su Çerçeve Direktifinin Türkiye'de su kaynakları yönetimine etkisi	Merve Bulut, Üstüner Birben	2019	7
Küresel İklim Değişikliği ve Zeytincilik	Nurhan Varol, Meltem Ayaz	2012	7
Küresel Isınmada Hayvancılığın Payı ve Zooteknist Olarak Bizim Rolümüz	Hayati Köknaoğlu, Turgay Akunal	2010	6
Küresel Isınma ve İklim Değişikliğinin Su Kaynakları Üzerine Etkileri	S. Karaman, Z. Gökalp	2010	5
Uydu Tabanlı Kuraklık İndisi (SVI) Kullanılarak Yarı Kurak Akdeniz İkliminde (Kilis)Buğday Bitkisinin Kurak Koşullara Verdiği Tepkinin İncelenmesi	Mehmet Ali Çelik, Murat Karabulut	2017	5
İklim Değişikliği ve Etkin Su Kullanımı	B. Çakmak, Z. Gökalp	2011	5
Türkiye İçin İklim Değişikliğine Dayanıklı Kentsel Planlama Modeli Önerisi: Eko-Kompakt Kentler	Çiğdem Tuğaç	2018	5

Kaynak: DergiPark üzerinden derlenmiştir.
(<https://dergipark.org.tr/tr/> Erişim Tarihi: 25.06.2025)

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, Türkiye akademik ortamında çevresel politikalara yönelik artan ilgiyi anlamlandırmak amacıyla, DergiPark bünyesinde yayımlanan iklim politikaları ve su politikaları konulu yayınların bibliyometrik analizini gerçekleştirmiştir. Analiz sonucunda, 25 Haziran 2025 itibarıyla DergiPark'ta ilgili anahtar kelimelerle indekslenen toplam 834 yayın tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre:

Yıllara göre yayın yoğunluğu, özellikle 2015 sonrası ivme kazanmış ve 2024 yılı, 160 yayımla en yoğun yıl olmuştur. Bu artışın temel nedeni, Paris İklim Anlaşması ve IPCC raporları gibi küresel çevre politikalarının etkisiyle ilişkilendirildiği anlaşılmaktadır.

Yayın türleri arasında en çok tercih edilen formatın araştırma makalesi (%73) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, iklim ve su politikalarına ilişkin konuların sahada veri toplanarak analiz edilen, uygulamalı çalışmalara konu olduğunu göstermektedir.

Yapılan analizler ile yayın dili dağılımı incelendiğinde, Türkçe'nin hâlen baskın dil olduğunu ortaya koymakla birlikte, İngilizce yayınların da belirgin bir düzeye ulaşması, küresel literatüre entegre olma çabasını göstermektedir.

Konusal analiz sonucunda, en fazla yayın üretilen disiplinin ekonomi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, çevresel politikaların ekonomik boyutunun, özellikle iklim finansmanı, yeşil yatırımlar ve sürdürülebilir kalkınma gibi alt başlıklarla ön plana çıktığını göstermektedir. Ek olarak, mühendislik, uluslararası ilişkiler ve siyaset bilimi alanlarında da önemli sayıda çalışma yapılmıştır.

Kelime bulutu analizi, yayınların genellikle “climate”, “water”, “change”, “energy” gibi kavramlara odaklandığını göstermektedir. Bu durum, araştırmacıların temel odak noktalarının iklim değişikliği ve enerji politikalarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Analiz sonuçları, “iklim” ve “su” temalı çalışmaların giderek daha fazla kesiştiğini göstermektedir. Co - word analizi kapsamında en sık birlikte kullanılan kelimeler “iklim değişikliği”, “enerji”, “su yönetimi” ve “sürdürülebilirlik”tir. Bu durum, literatürde çevre politikalarının yalnızca çevre mühendisliğiyle sınırlı olmadığını; kamu yönetimi, ekonomi ve uluslararası ilişkiler alanlarında da tematik yoğunlaşma yaşandığını göstermektedir.

Yapılan inceleme sonucunda anahtar kelimelerle sınırlı olarak en fazla atfı Mutluhan Akın ve Galip Akın tarafından ele alınan Suyun Önemi, Türkiye'de Su Potansiyeli, Su Havzaları ve Su Kirliliği başlıklı makalenin 37 atfı aldığı belirlenmiştir. Atıf analizi sonucunda, 2015 sonrası yayımlanan makalelerin daha yüksek atıf oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Bu eğilim, Paris İklim Anlaşması sonrasında artan bilimsel ilgiyle paraleldir. Ayrıca yazar analizleri, çevre politikaları alanında belirli araştırmacı gruplarının sürekli birlikte çalıştığını ortaya koymuştur; bu durum, Türkiye'de çevre alanında ortak yazarlık ağlarının (co - authorship networks) gelişmekte olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, Türkiye'de çevre odaklı politikaların giderek daha fazla akademik ilgiyi çektiği ve bu konularda disiplinlerarası çalışmaların arttığı söylenebilir. Bu gelişmeler, Türkiye'nin çevre sorunlarına bilimsel yaklaşım geliştirme kapasitesinin yükseldiğine işaret etmektedir.

Çalışmanın Katkısı ve Öneriler

Bu çalışma, Türkiye akademisinde çevre politikaları bağlamında yayımlanan literatürü nicel olarak haritalandırarak; araştırmacılar, politika yapımcılar ve akademik dergiler için yön gösterici bir

kaynak sunmaktadır. Aynı zamanda, DergiPark gibi yerli veri tabanlarında yapılacak ileri düzey içerik analizleri için bir zemin oluşturmuştur.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda şu öneriler dikkate alınabilir:

Bibliyometrik analizlerin kapsamı genişletilerek TR Dizin, Google Scholar, Scopus ve Web of Science gibi veri tabanlarıyla karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Nitel analizlerle zenginleştirilmiş çalışmalar, yalnızca sayıların değil, yayınların içeriğinin derinlemesine anlaşılmasını da sağlayacaktır. “İklim adaleti”, “iklim göçü”, “su diplomasisi” gibi yükselen temalara odaklanan özel bibliyometrik analizler, alanın gelişimine katkı sunabilir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, yalnızca DergiPark bünyesinde yer alan açık erişimli yayınlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. DergiPark dışındaki kaynaklarda yayımlanan veya indekslenmeyen çalışmalar bu analiz kapsamında değerlendirilememiştir. Ayrıca kullanılan anahtar kelimeler dışındaki terimlerle yayımlanan fakat içerik olarak ilgili olabilecek çalışmalar dışarıda kalmış olabilir.

Dolayısıyla bu analiz, genel eğilimleri ortaya koymakta başarılı olsa da tamamlayıcı araştırmalarla desteklenmeye açıktır. Bu durum aynı zamanda çalışmanın genellenebilirliğini sınırlandıran bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

Öte yandan, atıf sayıları gibi diğer parametreler Vosviewer ve Rstudio gibi paket yazılımların DergiPark’a entegre olmamasından kaynaklı sınırlılıkları mevcuttur.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2023). *Bilimsel araştırmalarda bibliyometrik analiz teknikleri*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Bakker, K. (2012). Water security: Research challenges and opportunities. *Science*, 337(6097), 914–915. <https://doi.org/10.1126/science.1226337>
- Buzan, B. (1991). *People, states and fear: An agenda for international security studies in the post-Cold War era* (2. baskı.). London: Harvester Wheatsheaf.
- Carson, R. (1994). *Sessiz Bahar* (Çev. D. Ertem). İstanbul: Tübitak Yayınları. (Orijinal eser 1962’de yayımlanmıştır.)
- Çakıcı, A., Yalçinkaya, Ö., & Demir, M. (2013). Akademik yayınların bibliyometrik özellikleri: Uluslararası hakemli dergiler örneği. *Bilgi Dünyası*, 14(2), 1430–1445.
- Demir, M. (2016). Çevre güvenliği bağlamında uluslararası çevresel işbirlikleri. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 13(51), 875–890.
- Erhan, T., Kuru, A., & Özdemir, Z. (2023). Bibliyometrik analiz yöntemleri ve uygulamaları. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 15(3), 153–170.
- Global Water Partnership. (2000). Integrated water resources management. TAC Background Papers No. 4.
- IPCC. (2014). Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change. Contribution of Working Group III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Cambridge University Press.
- Jordan, A., & Huitema, D. (2014). Innovations in climate policy: The politics of invention, diffusion, and evaluation. *Environmental Politics*, 23(5), 715–734. <https://doi.org/10.1080/09644016.2014.923614>
- Kaplan, R. (1994). *The coming anarchy*. The Atlantic Monthly, 273(2), 44–76.
- Kaya, A. (2019). Güvenlik kavramının dönüşümü ve çevresel güvenlik. *Siyaset Bilimi Dergisi*, 7(1), 45–60.
- Küpel, E. (2019). Kopenhag Okulu bağlamında çevresel güvenlik kavramının analizi. *Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi*, 5(2), 49–60.
- Rogers, P., & Hall, A. W. (2003). Effective water governance. Global Water Partnership Technical Committee (TEC), Background Paper No. 7.
- UNESCO. (2020). Water and Climate Change: United Nations World Water Development Report 2020. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Fırat Üniversitesi
Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi
Yayın İlkeleri

1. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, “Hakemli Dergi” statüsünde yılda iki sayı (Haziran-Aralık) olarak yayımlanır.
2. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır; Makalenin dergimize gönderilmiş olması, yazarın bu konudaki taahhüdü anlamına gelir.
3. Makaleler; “Microsoft Word” programında hazırlanmış olmalıdır. Eserler yazım kurallarına uygun elektronik posta ile editöre gönderilmelidir.
4. Derginin yazı dili esas olarak Türkçe olmakla birlikte, dergide İngilizce, Arapça, Fransızca ve Almanca makalelere de yer verilmektedir.
5. Dergiye gönderilen makalelerin başına, en az 150 en çok 350 kelimeden oluşan özetler ve özetlerin yazıldığı dillerde başlık ve en az üç anahtar kelime eklenmelidir. Türkçe yazılan makaleler için Türkçe özete ek olarak; İngilizce özet eklenmesi gerekmektedir. İngilizce yazılan makaleler için ise Türkçe özetlerin eklenmesi gerekmektedir.
6. Makalelerde, yazar adları, yazarın çalıştığı kuruluş bilgileri ve elektronik posta adresleri açık ve doğru bir şekilde belirtilmelidir.
7. Yazarların dergiye gönderdikleri makalelerin denetimini yapmış oldukları ve bu haliyle “basıma” hazır olarak verdikleri kabul edilir. Editör kurulu tarafından yapılan ön incelemede, bilimsellik (alan yönünden denetim) ölçütlerine ve dergi yazım kurallarına uyulmadığı ve olağanın üzerinde yazım yanlışlarının tespit edildiği yazılar geri çevrilir.
8. Editör kurulunca ilk değerlendirmesi yapılan makaleler, kör hakemlik sistemi uyarınca yazar adları metinden çıkarılarak iki hakeme gönderilir. Hakem raporlarından biri olumsuz gelirse nihai kararın verilebilmesi için eser üçüncü hakeme gönderilir. Yazarlara makalenin hangi hakeme gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar, sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapabilir. Yazar, hakem tarafından önerilen düzeltmeleri yaptıktan sonra hakemin önerisi doğrultusunda tekrar hakem denetimine başvurulabilir. Hakem raporlarının her ikisinin de olumsuz olması durumunda, üçüncü bir hakem incelemesi yapılmaz. Yayımlanmayan yazılar, yazarına geri gönderilmez. Yazara durum hakkında bilgi verilir.
9. Dergide, hakem denetiminden geçen makaleler dışında, kitap incelemesi, derleme ve bilgilendirici notlara, yer verilebilir. Bu nitelikteki yazılar editör kurulunca kabul edilebilir veya geri çevrilebilir.
10. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere tüm yayım hakları Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisine aittir. Yazarlar telif haklarını Üniversiteye devretmiş sayılır, yazara ayrıca telif ücreti ödenmez.
11. Kabul edilen yayınlardaki beyan ve fikirlerden yazarların kendileri sorumludur.