



Volume • Cilt: 21 Issue • Sayı: 66 July • Temmuz 2026



ÖNERİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ HAKEMLİ DERGİSİ

ONLINE ISSN: 2147-5377



MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Öneri – Volume • Cilt: 21 Year • Yıl :32 Issue • Sayı: 66 Temmuz • July 2026
Online ISSN: 2147-5377

Marmara Üniversitesi Rektörlüğü Adına İmtiyaz Sahibi • Owner
Prof. Dr. Mehmet Emin OKUR (Rektör • Rector)

Editör

Doç. Dr. Meltem ULUSAN POLAT

Editör Yardımcısı

Arş. Gör. Ali BULUT

Alan Editörleri • Associate Editors

Prof. Dr. Besim Bülent BALI, İktisat • Economics (Marmara University)
Prof. Dr. Ahmet Kemal BAYRAM, Siyaset Bilimi • Politics (Marmara University)
Prof. Dr. İsmail TAŞPINAR, İlahiyat • Theology (Marmara University)
Prof. Dr. Ali Murat YEL, Sosyoloji/Antropoloji • Sociology/Anthropology (Marmara University)
Doç. Dr. Alparslan NAS, İletişim • Communication (Marmara University)
Doç. Dr. Meltem ULUSAN POLAT, İşletme • Business Administration (Marmara University)
Doç. Dr. Simay İKİER, Psikoloji • Psychology (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Elif TOPAL DEMİROĞLU, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi • Political Sciences and Public Administration (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Ebru ZEYBEK CEBECİ, Hukuk • Law (Marmara University)
Arş. Gör. Elif GÖRAL, Maliye • Public Finances (Marmara University)

Editör Kurulu • Editorial Board

Prof. Dr. Ali DURUSOY
Prof. Dr. Ebru ÖZGEN
Prof. Dr. Fatma GÜLRUH GÜRBÜZ
Prof. Dr. Gülcan ÇAĞIL
Prof. Dr. Nezih GÜNER
Prof. Dr. Nurdan ASLAN
Prof. Dr. Okan YEŞİLOT
Prof. Dr. Seçkin ÖZMEN
Prof. Dr. Stephan SCHÖNING
Prof. Dr. Yaşar KABATAŞ
Doç. Dr. Zafer İÇER

Danışma Kurulu • Advisory Board

Prof. Dr. Erol ÖZVAR (Marmara University)
Prof. Dr. Mehmet Emin OKUR (Marmara University)

Yayına Hazırlama Sorumluları • Responsible for Publication: Arş. Gör. Furkan Semih YAMAN, Arş. Gör. Gözde GÜNAY YILDIRIM, Arş. Gör. Halil İbrahim İŞLİYEN, Arş. Gör. Meryem GÜMÜŞTEKİN, Arş. Gör. Muhammed Enes BULUŞ, Arş. Gör. Muhammed Eren BECERMEN, Arş. Gör. Muhammed Furkan YAZICI, Arş. Gör. Nusret AYDIN, Arş. Gör. Orhan AKAT, Arş. Gör. Salih BALCI

Dizgi • Typesetting:

Burcu DİKER, Hakan TEMELOĞLU

Marmara Üniversitesi Yayınevi • Marmara University Press

Adres • Address Göztepe Kampüsü, Kadıköy 34722
İstanbul

Tel • Phone: +90 (216) 777 14 00

Faks • Fax: +90 (216) 777 14 01

E-posta • E-mail: yayinevi@marmara.edu.tr

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü • Marmara University, Institute of Social Sciences

Adres / Address: Göztepe Kampüsü Enstitüler Binası
Kat:5 Kadıköy/İstanbul

Tel • Phone: (216) 418 72 42 – Dâhili: 1943-1944

Faks • Fax: (216) 348 34 90

E-Posta • E-Mail: oneridergisi@marmara.edu.tr

Hakemli “ÖNERİ” Dergisi; Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Akademik yayınıdır. Altı ayda bir yayınlanır. Dergiye Türkçe ve İngilizce çalışmalar kabul edilir. Dergide yayınlanan makalelerdeki görüşler yazarlarına aittir ve Editör Kurulu tarafından benimsendiği anlamına gelmez. Editör Kurulu, yazının özüne dokunmaksızın gerekli yazım ve cümle değişiklikleri yapma hakkını saklı tutar. Dergiden yapılan alıntılarda kaynak göstermek mecburidir. **DOAJ, EBSCO, ECONLIT, PROQUEST** ve **ULRICHSWEB** Uluslararası İndeksleri ve **TR Dizin** tarafından taranmaktadır.

“ÖNERİ” is a peer-reviewed and biannually published scientific journal of Marmara University Institute of Social Sciences. ÖNERİ accepts articles both in English and Turkish. The views expressed in published articles are those of the authors and should not be attributed to the Editorial Board. The Editorial Board reserves the right to make grammatical changes as may be necessary without changing the substance of the paper. The published articles in ÖNERİ cannot be used without being cited. The journal is indexed in **DOAJ, EBSCO, ECONLIT, PROQUEST, ULRICHSWEB**, and **TR Dizin**.

İçindekiler • Contents

Yönetimden • Institue's Notes / İclal ATTİLA.....	VI
Editör'den • From Editor / Meltem ULUSAN POLAT.....	VII

İKTİSAT / ECONOMICS

Rassal Orman Sınıflandırıcısı Yöntemi İle Borsa İstanbul'da Fiyat Köpüğünün Belirleyicilerinin Tahmin Edilmesi Estimating the Determinants of Price Bubbles in Borsa Istanbul Using the Random Forest Classifier Method Yunus Emre TURAN, Erdinç ALTAY	507
---	------------

İŞLETME (FİNANS) / BUSINESS ADMINISTRATION (FINANCE)

Süreç İyileştirme ve Süreç Yönetimi Uygulamaları Üzerine Bir Literatür Araştırması A Literature Study on Process Improvement and Process Management Applications Ebru SARIOĞLU, Hakan YILDIRIM	531
A Bibliometric Review of Reverse Innovation: Disciplinary Evolution and Emerging Research Frontiers Ters İnovasyonun Bibliyometrik Analizi: Disipliner Katkılar ve Ortaya Çıkan Araştırma Sınırları Ahu Tuğba KARABULUT, İlknur SAYAN, M. Çağrı PEHLİVANOĞLU, Serem AKDAL..	551
Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Ulusal Yazın Bağlamında Bir Meta Analiz Çalışması The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Emotional Exhaustion: A Meta-Analysis in the Context of National Literature Hilmiye TÜRESİN.....	572
Algoritmik Yönetim Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Özerkliğinin Aracılık Rolü: Platform Ekonomisi Çalışanları The Mediating Role of Job Autonomy in the Effect of Perceptions of Algorithmic Management on Intention to Leave: Platform Economy Employees Ahmet ERKASAP	598
Toksik Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Meta-Analiz Yöntemiyle İncelenmesi An Investigation of the Relationship Between Toxic Leadership and Turnover Intention: A Meta-Analysis Şükran ORUÇ.....	636

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER / POLITICAL SCIENCE AND INTERNATIONAL RELATIONS

Türkiye’de Demokrasinin Pekişmesi: Koşullar ve Engeller

Consolidation of Democracy in Turkey: Conditions and Obstacles

Mehmet KABASAKAL 664

Amerikan Muhafazakârlığında Trumpizmin Söylemsel Kökleri: Paleomuhafazakârlık Üzerine Bir İnceleme

The Discursive Roots of Trumpism in American Conservatism: A Study on Paleoconservatism

Selin M. BÖLME..... 696

İLETİŞİM / COMMUNICATION

Uluslararası Öğrencilerin Kültürlerarası İletişim Yeterliği Üzerine Bir Alan Araştırması

A Field Study on the Intercultural Communication Competence of International Students

Fırat YOLCU, Nurettin GÜZ..... 723

SANAT VE TASARIM / ART AND DESIGN

Coğrafyadan Geleneğe: Coğrafyanın Kültürü Şekillendirmesinin Takı Sanatı Üzerinden İncelenmesi ve Coğrafi Etkinin Sanat İle Kültür İçin Önemi

From Geography to Tradition: an Analysis of Geography’s Impact on the Formation of Culture Through the Lens of Jewelry and the Importance of Geographical Influence on Art and Culture

Ali Vedad YÜNER 751

The Role of Colors Used in Infographic Design on Visual Perception

İnfografik Tasarımında Tercih Edilen Renklerin Görsel Algıdaki Rolü

Yasemin SESLİ , Elif URAL , Zafer ÖZOMAY 767

Öneri dergisinin değerli okuyucuları,

2026 yılının Temmuz sayısıyls sızlere merhaba demektedir. Yaz mevsiminin sağlık, huzur ve mutlulukla geçmesini ve yeni akademik yıla dinlenmiş olarak merhaba demeyi diliyorum. 1994 yılında yayın hayatına başlayan ve sosyal, beşeri ve idari bilimler alanına giren tüm disiplinlerdeki özgün ve nitelikli, teorik ve/ veya uygulamalı çalışmalara yer veren Öneri dergisi, geçen 31 senede EBSCO, ULRICHWEB, ECONLIT, PROQUEST gibi uluslararası indeksler ve ULAKBİM tarafından taranan bir akademik dergi niteliğine kavuşmuştur. Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı ile yapmış olduğumuz verimli görüşmeler sonucunda, farklı endekslere dâhil olma hususunda da çalışmalarımızı tüm hızıyla sürdürdüğümüzü belirtmek isterim. Sosyal bilimlerin farklı alanlarından makalelere yer verme anlayışımız çerçevesinde bu sayımızda iktisat, işletme, siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler, iletişim ve sanat ve tasarım alanlarından Türkçe ve İngilizce çalışmalar yer almaktadır. Dergimizin yayınlanmasında katkılarını sunan değerli yazarlarımıza, kıymetli zamanlarını bize ayıran hakemlerimize ve alan editörlerimize, derginin editör ve editör yardımcısına, yayın süreçlerinde katkı sunan değerli araştırma görevlilerine ve mizanpaj aşamasında büyük destek gördüğümüz Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı personeline teşekkür ederim.

Yeni sayımızın akademik alana katkıda bulunmasını dilerim.

Saygılarımla...

Prof. Dr. İclal ATTİLA

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Editör'den • From Editor

Dergimizin değerli okuyucuları,

Uluslararası hakemli dergimiz Öneri'nin 2026 Temmuz sayısını sizlerle buluşturmanın mutluluk ve heyecanını paylaşıyoruz. Bu sayımızda, farklı konu ve alanlarda Türkçe ve İngilizce olarak 11 yeni makaleye yer vermekteyiz.

Yazarlarımızdan Y. E. Turan ve E. Altay, makalelerinde, rassal orman sınıflandırıcısı yöntemi ile Borsa İstanbul'da fiyat köpüğünün belirleyicilerinin tahmin edilmesi konusunu mercek altına almışlardır. E. Sarıoğlu ve H. Yıldırım ise, çalışmalarında, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi uygulamaları üzerine bir literatür araştırmasına odaklanmışlardır.

A.T. Karabulut, İ. Sayan, M. Ç. Pehlivanoğlu ve S. Akdal, disiplinler katkılar ve ortaya çıkan araştırma sınırları kapsamında ters inovasyonun bibliyometrik analizini ortaya koymuşlardır. H. Türesin, kaleme aldığı bilimsel çalışmasında, beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik ulusal yazın bağlamında bir meta analiz ortaya çıkarmıştır.

A.Erkasap'ın makalesinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin aracılık rolü incelenmiş ve bu çerçevede platform ekonomisi çalışanları mercek altına alınmıştır. Ş. Oruç ise, meta analiz yöntemiyle toksik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi kaleme almıştır.

M. Kabasakal, Türkiye'de demokrasinin pekişmesinde koşullar ve engeller konulu siyaset bilimi alanındaki bir çalışmaya imza atmıştır. S. Bölme, yine aynı alanda Amerikan muhafazakârlığında Trumpizmin söylemsel kökleri, paleomuhafazakârlık üzerine hazırladığı son derece güncel bir çalışmayı gözler önüne sermektedir.

F. Yolcu ve N. Güz, uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği üzerine bir alan araştırması ortaya koymuşlardır. A. V. Yüner, sanat ve tasarım alanındaki özgün çalışmasında, coğrafyadan geleneğe, coğrafyanın kültürü şekillendirmesinin takı sanatı üzerinden incelenmesi ve coğrafi etkinin sanat ile kültür için önemini analiz etmiştir. Y. Sesli, E. Ural ve Z. Özomay ise, kaleme aldıkları bilimsel çalışmada, infografik tasarımında tercih edilen renklerin görsel algıdaki rolünü ortaya koymuşlardır.

Dergimizin Temmuz 2026 sayısına bilimsel katkı sağlayan değerli yazarlarımıza teşekkürlerimizi iletiyoruz. Ayrıca, dergimizde yayınlanan makaleleri bilimsel sorumluluk ve akademik etik esasıyla büyük bir özveriyle değerlendiren saygın hakemlerimize de değerli vakitleri ve katkıları için çok teşekkür ediyoruz.

Öneri dergisinin yayına hazırlanma sürecindeki emek ve destekleri için üniversitemiz Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığının değerli personeline teşekkür ederiz. Makalelerin toplanmasından son yayın aşamasına kadar geçen süreçte tüm akışı büyük bir titizlikle takip ederek özverili yardımlarını esirgemeyen başta Editör Yardımcımız Arş. Gör. Ali Bulut olmak üzere, Arş. Gör. Rahime Eymen Bakır ve tüm sorumlu ekip arkadaşlarımıza değerli katkıları için teşekkür ederiz. Dergimizin ulusal ve uluslararası akademik camiada daha iyi bir noktaya getirilmesi için Yayın ve Bilim Kurulları ile

Yayına Hazırlık Ekibi olarak çalışmalara devam etmekteyiz. Ocak 2027 sayımızda da değerli bilimsel çalışmaları sizlere ulaştırabilmek dileğiyle...

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Meltem ULUSAN POLAT

Editör

RASSAL ORMAN SINIFLANDIRICISI YÖNTEMİ İLE BORSA İSTANBUL'DA FİYAT KÖPÜĞÜNÜN BELİRLEYİCİLERİNİN TAHMİN EDİLMESİ*

Estimating the Determinants of Price Bubbles in Borsa Istanbul Using the Random Forest Classifier Method

Yunus Emre TURAN**
Erdoğan ALTAY***

Öz

Bu makale, Borsa İstanbul'da hisse senedi fiyatlarının temel değerlerinden saparak fiyat köpüğü oluşturup oluşturmadığını ve bu köpüklerin oluşumuna etki eden faktörleri 2010:01–2023:11 dönemi verileriyle analiz etmeyi amaçlamaktadır. Literatürde, finansal piyasalarda meydana gelen fiyat köpüklerinin reel ekonomi üzerinde ciddi etkiler yarattığı ve geçmişte yaşanan birçok piyasa çöküşünde belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, iki aşamalı bir araştırma deseni benimsenmiştir. İlk aşamada, genişletilmiş supremum augmented Dickey-Fuller (GSADF) testi kullanılarak Borsa İstanbul'da fiyat köpüğü olup olmadığı ampirik olarak test edilmiştir. Elde edilen bulgular, %1 anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezinin reddedildiğini ve fiyat köpüğünün 2020:05 döneminde başlayarak 2021:01 itibarıyla sona erdiğini göstermektedir. İkinci aşamada ise, literatürde fiyat köpüğü üzerinde etkili olduğu belirtilen çeşitli ekonomik değişkenlerin köpük

* Bu çalışma İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Ana Bilim Dalı'nda 2024 tarihinde tamamladığımız "Finansal piyasalarda fiyat köpüğü: Rassal orman sınıflandırıcısı ile Borsa İstanbul'da fiyat köpüğünün belirleyicilerinin tahmin edilmesi" başlıklı doktora tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

** Sakarya Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, emreturan@sakarya.edu.tr ve ORCID ID: 0000-0002-4439-596X.

*** İstanbul Üniversitesi, İşletme Bölümü, eraltay@istanbul.edu.tr ve ORCID ID: 0000-0002-4461-3891.

How to cite this article/Atıf için: Turan, Y. E., & Altay, E. (2026). Rassal orman sınıflandırıcısı yöntemi ile Borsa İstanbul'da fiyat köpüğünün belirleyicilerinin tahmin edilmesi. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1771525

Makale Gönderim Tarihi: 24.08.2025

Yayına Kabul Tarihi: 02.07.2026



Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari
4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

oluşumuyla ilişkisi, makine öğrenmesi tabanlı rassal orman (random forest) yöntemiyle analiz edilmiştir. Model sonuçlarına göre, fiyat köpüğü olasılığı üzerinde en belirleyici dört değişken sırasıyla emtia endeksi, finansal inovasyon, yabancı yatırımcı oranı ve güven endeksi olarak belirlenmiştir. Bu değişkenlerin köpük olasılığına etkileri, kısmi bağımlılık grafikleri ile görselleştirilmiştir. Çalışmanın bulguları, Türkiye sermaye piyasalarında fiyat köpüklerinin dönemsel olarak ortaya çıktığını ve bu olgunun hem küresel ekonomik göstergelerden hem de yatırımcı davranışlarını etkileyen unsurlardan etkilendiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Fiyat köpüğü, GSADF testi, Rassal Orman, Borsa İstanbul, Finansal Piyasa Anomalileri

1. Giriş

Fiyat köpüğü, piyasa fiyatlarının keskin bir şekilde yükselmesi ve ekonomik temellerden kopması olarak açıklanmaktadır. Köpük dönemlerinde, varlık fiyatları gevşek para politikası ve kredi mevcudiyetiyle ani artış göstermekte, toplumun bu piyasalarda geniş çaplı ve aşırı talebini teşvik ederek spekülasyon çılgınlığı ortaya çıkmaktadır. Birçok farklı piyasada ve farklı dönemlerde ortaya çıkabilen fiyat köpüklerine ilişkin en önemli örneklerden biri, 2008 Küresel Finans krizinin yaşanmasına neden olan mortgage piyasası kaynaklı fiyat köpüğüdür. ABD konut fiyatlarında gerçekleşen köpüğün farkına varılamaması neticesinde finansal yayılma etkisiyle dünya çapında birçok finans piyasası derin tahribata uğramıştır. Bu sürecin ortaya çıkmasında yatırımcı davranışının klasik teorilerle açıklanandan farklı bir şekilde çalışması ve büyük bir getiri ihtimaline odaklanarak riskleri göz ardı etmelerinin önemli bir payı olduğu değerlendirilmektedir.

Fiyat köpüklerinin varlığı hakkındaki tartışmalar, piyasaların etkin olduğu varsayımının sorgulanmasına neden olmaktadır. Geçmişte yaşanan fiyat köpüğü örneklerinin benzer süreçlere sahip olması ve krizlerden önce bir varlık piyasasında fiyat köpüğünün gerçekleşmesi finansal piyasaların rasyonelliği hakkında kuşkuyla ortaya çıkarmaktadır (Ahamed, 2011). Bu nedenle piyasaları önemli ölçüde etkileyen fiyat köpüğünün doğasının keşfedilmesi ve araştırılmasının köpüklerin önlenmesine yönelik politika geliştirilmesine ışık tutacağı beklenmektedir.

Geleneksel iktisatçıların rasyonel beklentiler ve etkin piyasalar görüşleri, ekonomik aktörlerin bütünüyle rasyonel olmaları halinde ekonominin nasıl olacağına odaklanan bir araştırma metodolojisini içermektedir. Dolayısıyla klasik literatür, ekonomik aktörlerin rasyonel olduğunu ve tüm bilgilerin ortak bilgi olduğu varsayımı altında, sınırlı ömürlü bir varlığın fiyatında köpüğün olmayacağını ileri sürmektedir (Scherbina & Schlusche, 2014). Diğer yandan davranışsal yaklaşımın temsilcileri, bu tür teorilerin köpük dönemlerinde gerçeği açıklamada soyut kaldıklarını ve insanların yerleşik bilişsel sınırlamalarının göz ardı edildiğini belirtmektedir (Shiller, 2005).

Etkin Piyasa Teorisi, piyasanın herhangi bireyden daha akıllı olduğunu ve yatırımcıların heterojen davranışları sayesinde piyasanın dengeye geleceğini varsaymaktadır (Fama, 1970). Fakat, bireylerin başkalarına güvenerek karar alabilme ihtimalinin varlığı teoriye yöneltilen önemli bir eleştiridir (Shiller, 2003). Nitekim Bikhchandani vd. (1992) çalışmasında, bireyleri hata yapmaya sürükleyen ve bilgisel çağlayan olarak adlandırdıkları kavramı açıklamıştır. Buna göre bilgisel bir çağlayan, bir

bireyin kendisinden önceki bireyin eylemlerini gözlemledikten sonra kendi bilgisini göz ardı edip, önceki bireyin davranışını takip etmesi durumunda meydana gelmektedir. Dolayısıyla, bireyler başkalarının kararlarına güvenme ihtiyacı hissedebilmekte ve zaman zaman iktisadi aktörler irrasyonel kararlar alabilmektedirler.

Konuyla ilgili literatürde, fiyat köpüklerinin çeşitli yönleri ve köpüklerin ekonomi üzerindeki etkilerinin çok farklı boyutları araştırılmıştır. Minsky (1974), ekonomideki iyimser ortam nedeniyle banka kredisindeki aşırı büyümenin köpüklere ve ardından ekonomik bir krize yol açabileceğini belirtmiş, Allen ve Gale (2009) proaktif bir şekilde aşırı risk alarak köpüklerin ve krizlerin meydana gelmesinde katkısı olan profesyonel yöneticiler arasındaki vekalet sorunlarını incelemiştir. Shiller (2005), milenyumun başlangıcında ABD'de gayrimenkul piyasasında gerçekleşen fiyat köpüğünü incelemiş ve köpüğün demografi, faiz oranları ve inşaat maliyetleri gibi temel faktörlerin evrimiyle tutarlı olmadığını vurgulamıştır. Soros (2013)'a göre ise piyasalardaki nedensel ve sonuçsal olgular arasındaki ilişkinin refleksif yapısı bir yandan temel göstergelerin hisse senedi fiyatını etkilemesine, diğer yandan ise hisse senedi fiyatlarının da ekonomik temeller üzerinde etkisinin bulunmasına neden olmakta, bu geri bildirim sonucunda oluşan dinamik dengesizliğin fiyat köpüğü süreçleri ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Wang vd. (2019), varlık balonlarının bankacılık sisteminin istikrarını bozarak ekonomik büyümeye zarar verdiğini açıklamıştır. Hashimoto vd. (2022), köpük dönemlerinin sermaye birikimini teşvik ettiğini, işsizliği azalttığını, tüketimi artırdığını ve sosyal refahı artırdığını açıklamıştır. Aksine Roubini (2006), köpüklerin finansal ve reel ekonomide istikrarsızlığa yol açtığını, bu sebeple para politikasının fiyat köpüklerine yanıt verebilecek ve ortadan kaldıracabilecek bir şekilde oluşturulmasının önemini vurgulamıştır.

Bu çalışmada ise Borsa İstanbul'da fiyat köpüğünün var olduğu dönemlerin ve köpüğün oluşumuna etki eden faktörlerin neler olduğu araştırılmıştır. Fiyat köpüklerinin tespiti ve köpüklerle ilişkili olan makroekonomik ve finansal değişkenlerin incelenmesinin, Türkiye'de yatırımlar için güvenli bir ortamın tesisi ile birlikte ekonomik ve finansal istikrara katkı sağlayacak politikaların geliştirilmesinde faydalı bilgi sunacağı düşünülmektedir. Fiyat köpüklerini tespit etmek amaçlı literatürde yapılan çalışmalar, fiyat köpüklerini gerçek zamanlı olarak belirleme ve tarihlemeye özyinelemeli testlerin başarılı olduğunu göstermiştir. Bu nedenle bu çalışmada, Phillips vd. (2015) tarafından önerilen GSADF testi uygulanmıştır. Bu prosedür, örneklem boyutu içinde birden fazla köpük dönemini tespit edilmesini sağlayarak fiyat köpüklerinin varlığını belirlerken doğrusal olmayan yapı ve yapısal kırılmaları da dikkate almaktadır. Bu yanı sıra GSADF testi piyasa otoriteleri tarafından yürütülen gözetim stratejileri için erken uyarı sağlamada başarılı bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Çalışmada fiyat köpüğü olasılığının tahmin edilmesinde ise Özgür vd. (2021)'in çalışmasında kullanılan metodoloji takip edilerek makine öğrenimi yaklaşımı kullanılmıştır. Böylelikle standart ekonometrik yöntemlerin geçerliliği için gerekli olan hata terimlerinin normal dağılıma sahip olması, sabit varyans ve bağımsız değişkenlerin hata terimleriyle ilişkisiz olduğu varsayımlarına ilişkin kısıtlamalar söz konusu olmamakta, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik herhangi bir ön varsayıma gerek duyulmamaktadır. Ayrıca makine öğrenimi yaklaşımının tahmine

dayalı olması ve modelin örneklem dışında doğrulanması, tahminin doğruluğu hakkında bilgi vermekte ve köpüğün doğası ile ilgili yapılan analizin genelleştirilebilir olup olmadığının kontrol edilebilmesine olanak tanımaktadır. Makine öğrenimi yaklaşımından elde edilecek sonuçların örneklem dışı uyuma en fazla katkı sağlayan değişkenleri tespit edilmesine imkân tanınması politika araçları olarak daha üstün seçeneklerin belirlenmesine yardımcı olabilir ve belirli bir değişkende yapılan değişikliğin fiyat köpüğü üzerindeki etkisi değerlendirilebilmektedir. (Basuchoudhary vd., 2017)

Bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, fiyat köpüğü olgusu açıklanmaktadır. İkinci bölüm, ulusal ve uluslararası literatür taramasını içermektedir. Üçüncü bölümde, veri ve yöntem detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Dördüncü bölümde, elde edilen bulgular sunulurken, sonuç bölümünde ise bu bulguların değerlendirilmesi yapılmaktadır.

2. Literatür

Hisse senedi fiyatlarının, hisse senedine ait temel değerden uzaklaşması olarak tanımlanan fiyat köpüğü, etkin piyasa varsayımıyla ilgili temel sorunları gündeme getiren ve ortaya çıkardığı önemli ekonomik sonuçlar itibarıyla üzerinde çokça çalışılmış bir konudur. Bu çalışmalar, fiyat köpüğünün varlığını test etmek için volatilité analizleri, birim kök testleri ve eşbütünlüşme testleri başta olmak üzere çeşitli yöntemlerin kullanıldığını göstermektedir. Çalışmalarda kullanılan yöntemler kadar elde edilen bulgular da farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle piyasaların ve fiyat köpüğünün yapısını en iyi şekilde ortaya koyabilecek yöntemlerin araştırılması süreci devam etmektedir.

Fiyat köpüğünün varlığının araştırılmasındaki ilk çalışmaların kullandığı yöntemlerden biri varyans sınır testidir. Shiller (1981), ve LeRoy & Porter (1981)'in uyguladığı varyans sınırı testi, hisse senedi fiyatlarının gelecekte beklenen temettü ödemelerinin iskonto edilmiş toplamından çok fazla uzaklaşmaması gerekliliğine dayanmaktadır. Shiller (1981) piyasa fiyatları ile rasyonel fiyatlar arasındaki volatilité farkını 1871-1979 döneminde incelemiş ve hisse senedi fiyatlarındaki gerçekleşen hareketlerin, takip eden dönemdeki kar payı ödemeleriyle ilgili yeni bilgilerle açıklanmasının mümkün olmadığına dair bulgular elde etmiştir. Brooks ve Katsaris (2003) ise 1965:01-1999:03 dönemi için Financial Times Tüm Endeksine uyguladığı varyans sınır testi ile Londra Borsası'nda 1990'ların sonlarında fiyat köpüklerinin mevcut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak Flood ve Garber (1980), temel fiyatların belirlenmesine yönelik modellerin çoğunun gerekli değişkenleri modele yer almamaları ve yatırımcıların kullandığına benzer bir bilgi seti oluşturulamadığını açıklayarak bu modellerin yanlış olduğunu ileri sürmüşlerdir. Diğer yandan bu testlerde durağan olmayan fiyat ve temettü serilerinin kullanılmasının sapmalı varyans tahminlerine yol açması da başka bir sorun olarak ifade edilmiş, varyans sınırı testlerinin fiyat köpüğü tespitinde uygun olmadığı ve yeni testlerin geliştirilmesine ihtiyaç olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Brooks vd., 2001: 6).

Fiyat köpüklerine ilişkin araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir diğer test türü de birim kök testlerine dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre fiyat/temettü oranının durağanlığının incelenmesi piyasa fiyatı ile buna temel oluşturması beklenen temettüler arasındaki ilişki konusunda değerlendirme

yapılmasına olanak sağlamakta, söz konusu oranın durağan olmaması, fiyat köpüğünün varlığı konusunda bilgi sunmaktadır.

Dickey-Fuller birim kök testi ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında Diba ve Grossman (1988), hisse senedi fiyatlarındaki patlayıcı rasyonel köpükleri 1871-1986 yıllarında araştırmışlardır. Hisse senedi fiyatları ve temettüleri arasındaki temel ilişkinin istikrarının ve zaman serisi özelliklerinin incelenmesine dayalı çalışmalarında S&P Kompozit Hisse Senedi Fiyat endeksinde köpük olmadığını ortaya koymuşlardır. Ancak Evans (1991), dönemsel patlayan köpük kavramını ileri sürerek bu köpüklerin yalnızca genişleme evreleri sırasında patlayıcı davranış sergilediklerini ve periyodik olarak sonlandıkları için patlayıcı süreçlerden çok durağan özelliklere sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Dolayısıyla, birim kök tabanlı testlerin dönemsel patlayan köpükleri tespit etmekte güçlük çektiğini, bu prosedürün yüksek olasılıkla yanlış bir şekilde, bu tür köpüklerin olmadığı sonucunu verebileceğini açıklamıştır. Buradan hareketle Hall vd. (1999), dönemsel patlayan köpükler için Evans (1991) geleneksel birim kök testlerini rejim değişikliği içerecek şekilde geliştirmiştir.

Fiyat köpüklerinin tespitinde birim kök testlerinin yaygın olarak kullanımı, bu testlerin veri yapısına daha uygun farklı varyasyonların geliştirilmesiyle devam etmiştir. Phillips vd. (2011)'in literatüre kazandırdıkları SADF testi, özyinelemeli regresyon tekniklerini kullanan sağ kuyruklu bir birim kök testidir. Bu test, aynı zamanda köpük başlangıç ve bitiş tarihlerinin saptanmasına imkân tanımaktadır. Simülasyonlardan elde edilen sonuçlara göre SADF testi patlayıcı süreçlerin ve dönemsel patlayan köpüklerin tespitinde standart birim kök ve eşbütünleşme tabanlı testlere nazaran daha güçlü olarak değerlendirilmektedir. Narayan vd. (2013), SADF analizi ile New York Menkul Kıymetler Borsası'nda fiyat köpükleri üzerinde etkili olan faktörleri araştırmış, işlem hacminin ve fiyat oynaklığının istatistiksel olarak anlamlı ve sırasıyla pozitif ve negatif etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. Chang vd. (2014), BRICS ülkeleri hisse senedi piyasalarında SADF testini kullanarak fiyat köpüğünün varlığına dair bulgulara ulaşmıştır. Phillips vd. (2015)'in geliştirdiği GSADF testinin ele alınan dönemde birden fazla fiyat köpüğünü tespit etme özelliğine sahip olması, diğer testlere göre daha iyi güç ve boyut özelliklerini beraberinde getirmiş, köpüğün oluştuğu ve sona erdiği noktaların belirlenmesine imkan sağlamıştır. Bu çalışmada endeksinde büyük buhran, kara pazartesi ve dot-com balonunu da içeren beş farklı dönemde S&P 500 endeksinde fiyat köpüğü tespit edilmiştir. Pan (2020) ise S&P 500 endeksinde fiyat köpükleri ile yatırımcı duyarlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. GSADF testi sonuçlarına göre Kara Pazartesi olarak adlandırılan borsa çöküşüyle biten 1985 – 1987 yılları arasındaki dönem ile dot-com köpüğü olarak adlandırılan 1995-2000 dönemi işaret eden iki köpük tespit edilmiştir. Aynı yöntemi kullanan Arshanapalli ve Nelson (2016) da 1960-2014 döneminde dot-com köpüğü dahil birden çok köpüğün varlığına dair bulgulara ulaşmışlardır. Fiyat köpüklerinin oluşmasında etkili olan faktörlerin araştırıldığı çalışmada Blot vd. (2018), para politikasının doğrusal ve doğrusal olmayan dinamik etkilerini, ABD hisse senedi piyasası ve konut piyasası özelinde incelemiştir. Elde edilen sonuçlar 1986-2016 döneminde daraltıcı para politikalarının fiyat köpüklerini söndüremediğini ancak genişletici para politikası uygulaması olarak faizleri düşürmenin köpükleri büyüttüğünü göstermiştir.

SADF ve GSADF testleri ile diğer ülke borsalarında da köpük varlığı araştırılmıştır. Liu vd. (2016) Şanghay borsasında 2000-2015 döneminde iki köpüğün varlığını göstermişlerdir. Wang ve Chen (2019), 2000:01 – 2018:03 dönemini kapsayan çalışmalarında 22 ülkede hisse senedi fiyatlarındaki köpükleri oluşturan etmenleri araştırmışlar ve işlem hacmi, fiyat oynaklığı, para arzı, büyüme oranı ve kredi büyümesinin hisse senedi fiyat köpükleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Şangay borsasında fiyat köpüğü ile ilişkili faktörleri araştıran Yao ve Liu (2018) ise 2006-2015 döneminde yatırımcı duyarlılığının yanında yeni açılan hisse senedi hesabı sayısı, fiyat kazanç oranı, halka arz miktarı, işlem hacmi, devir hızının istatistiksel olarak anlamlı faktörler olduğunu raporlamışlardır. Zhao vd. (2021)'in Çin hisse senedi ve petrol piyasalarında köpüğün varlığını ve bu iki piyasa arasındaki köpüğün bulaşma etkisini incelemişlerdir. GSADF testi ve Granger nedensellik testi sonuçları iki farklı dönemde köpüğün varlığını ve 2007-2008 yılları arasındaki köpüğün hisse senedi piyasasından petrol fiyatlarına doğru, 2014-2015 yılları arasında gerçekleşen ikinci köpük döneminde ise petrol fiyatlarından hisse senedi piyasasına doğru yayıldığını tespit etmişlerdir. Tayvan ve Çin borsasında turizm sektörünü inceleyen Wang vd. (2022), GSADF test sonuçları ile göre her iki ülkenin turizm sektöründe birden çok dönemde köpüklerin varlığını ortaya koymuşlardır. Yin ve Yang (2023), 2018-2021 döneminde CSI 300 hisse senetlerinde yatırımcı duyarlılığı ile fiyat köpüğü arasındaki ilişkiyi incelemiş, fiyat köpüklerini GSADF testiyle tespit etmişlerdir. Liaquat vd. (2019) ise GSADF testi ile Pakistan Menkul Kıymetler borsasında 2007 – 2016 döneminde birden çok fiyat köpüğünün meydana geldiğini göstermişlerdir. Cheng vd. (2021)'in çalışmasında ise Çin borsasında 2007-2017 yılları arasında ekonomik politika belirsizliğe maruz kalma ile hisse senedi fiyat köpükleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Fiyat köpüklerinin varlığını doğrusal ve doğrusal olmayan birim kök testleri ile Borsa İstanbul'da araştıran Altay (2008), 1998-2006 döneminde 7 farklı alt endekste rasyonel köpüklerin varlığını ortaya koymuştur. Çağlı ve Mandacı (2017), 2006-2016 döneminde Borsa İstanbul'da sektörler bazında rasyonel köpükleri GSADF testi ile tespit etmiş, döviz kurunun, reel kesim güven endeksinin ve toplam sanayi üretiminin beklenen spekülasyon köpük sayısını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Akkaya (2018) ise 2002-2017 döneminde TADF, SADF, lojistik regresyon ve nedensellik testleri uygulayarak Borsa İstanbul'da yurtdışı yerleşiklerin hisse senedi yatırımları ile fiyat köpükleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermişlerdir. Çıtak (2019)'ın çalışması ise Borsa İstanbul'daki 24 sektör ve gösterge endeksinde 2005-2019 döneminde rasyonel spekülasyon köpüklerin varlığını test etmiştir. GSADF testi sonuçlarına göre, BIST Bankalar, BIST Holding ve Yatırım ve BIST Bilgi Teknolojileri endeksleri haricindeki diğer tüm endekslerde, birden çok dönemde fiyat köpükleri tespit edilmiş, logit modeli sonuçları rasyonel spekülasyon köpüklerin oluşumunu en fazla etkileyen faktörlerin uluslararası portföy yatırımları, ülke kredi risk priminin ve uluslararası yatırımcıların risk algısı olduğunu göstermiştir. Koy (2018) ise SADF ve GSADF testleri ile Türkiye dahil on gelişmekte olan ülkede 2001 – 2017 döneminde fiyat köpüklerini incelemiştir. Bulgular, Polonya hariç diğer ülkelerde örnek dönemde birden fazla fiyat köpüğünün oluştuğunu göstermektedir. Aynı yöntemi kullanan Zeren ve Yılcı (2019) da 15 ülke borsasında birden çok fiyat

köpüğünün varlığını tespit etmişler, fiyat köpüklerinin finansal krizlerin önemli tahmincilerinden biri olduğunu ortaya koymuşlardır. Gök (2021) ise 2005-2021 döneminde GSADF testi ile tahvil, altın ve döviz piyasalarında köpük tespit edilmesine rağmen, Borsa İstanbul'da köpük tespit edememiştir. Bulaşıcılığı test etmek için kullanılan nedensellik testi sonuçları ise döviz piyasasındaki köpüklerden altın piyasasındaki köpüklere doğru tek yönlü, tahvil ile döviz piyasaları arasında ise karşılıklı bulaşma etkisi tespit edilmiştir.

3. Veri ve Yöntem

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da fiyat köpüğünün varlığı GSADF birim kök testi ile analiz edilmekte ardından rassal orman modeli ile fiyat köpüklerini etkileyen makroekonomik değişkenler araştırılmıştır.

3.1. Veri

Bu çalışmada, 2010:01-2023:11 döneminde Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerinin varlığı ve fiyat köpüklerinin oluşumuna etki eden faktörler araştırılmıştır. Çalışmada BIST Tüm endeksine ait fiyat/temettü oranları kullanılmıştır. Analizde kullanılan veriler, Borsa İstanbul DataStore veri tabanı kullanılarak derlenmiştir. Tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerini etkileyen makroekonomik değişkenlerin araştırılmasında ise literatürde yaygın olarak kullanılan temel makroekonomik göstergeler kullanılmıştır.

Mill (1848) köpüklerin nedenleri arasında sermaye sahiplerini tatmin etmeyen düşük faiz ve kâr oranlarını saymaktadır. Bu çalışmada da Gali (2014), Wang ve Chen (2019) takip edilerek hisse senedi piyasasındaki fiyat köpüklerinin potansiyel ilişkili faktörleri olarak hem faiz oranı hem de para arzı değişkenleri analize dahil edilmiştir. Kredi büyümesinin fiyat köpükleri, borsa dinamikleri ve yatırımcı davranışı üzerinde etkili olmasından dolayı (Braggion vd., 2023; He, 2021) krediler değişkeni de modele eklenmiştir. Ekonomik büyüme ise makroekonomik durumu yansıtan sanayi üretiminin büyümesiyle temsil edilmektedir. Varlık köpükleri, tipik olarak ekonomik genişlemeye eşlik etmesi (bkz. Scherbina ve Schlusche, 2014) nedeniyle sanayi üretim endeksi değişkeni modele eklenmiştir. Kindleberger (2000), refahın sürekli artışı ve yüksek karlılık yönündeki beklentilerin bulunduğu ekonomide yatırımcıların portföylerindeki risk tercihlerini değiştirdiğini belirtmektedir. Bu sebeple, ekonomik güven değişkeni de modelde yer almıştır. Üretim süreçlerinde olduğu gibi finans alanındaki yenilikler de sistemi sarsabilmekte ve bazı finansal hizmet türlerine aşırı yatırım yapılmasına yol açabilmektedir (Committee, 1986). Sürdürülebilir finansal inovasyonlar, finansal sistemin verimliliğini artırmak yoluyla, ekonomik büyümeye katkı sağlayabilmektedir (Blach, 2011). Fakat, bazı finansal inovasyonların finansal sistem üzerinde bazı olumsuz yan etkileri bulunabilir. Bu nedenle, finansal inovasyonların köpükler üzerindeki etkisini incelemek için finansal inovasyon değişkeni analize eklenmiştir. Arango vd. (2012), emtia fiyatlarındaki artışın gelişmekte olan ülkelerde ekonomik faaliyetlerle bağlantılı olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada

da emtia fiyatlarını temsilen emtia endeksi değişkeni yer almaktadır. Amihud (1996) ve Çağlı ve Mandacı (2017) takip edilerek enflasyon değişkeni analizde kullanılmıştır. Avcı (2015), Türkiye’de yabancı yatırımcıların işlemlerinin borsa getirilerini yönlendirdiğini öne sürmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada da yabancı yatırımcılara ait portföylerin borsadaki oranını temsilen yabancı yatırımcı oranı değişkeni analize dahil edilmiştir.

Makroekonomik veriler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Merkezi Kayıt Kuruluşu Veri Analiz Platformu, investing.com ve TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sistemi’nden (EVDS) elde edilmiştir. Makroekonomik değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken		Ortalama	Medyan	Max.	Min.	Std. Sapma	Gözlem Sayısı
Bist Tüm		49.11	45.22	122.69	28.34	16.50	167
faiz	TCMB gecelik ağırlıklı ortalama faiz oranı	9.97	8.6	34.64	1.5	5.82	167
tkredi	Toplam kredi hacmi (%Δ)	2.12	2.14	11.02	-3.93	2.14	167
parz	Kur etkisinden arındırılmış M2 (%Δ)	1.26	1.1	5.7	-1.63	1.28	167
sanen	Toplam Sanayi Üretim Endeksi	107.05	105.04	149.44	63.58	22.88	167
ekgvn	Ekonomik Güven Endeksi	101.1	102.71	113.43	54.84	7.58	167
finin	Finansal İnovasyon=M2/M1	3.68	3.78	4.89	2.41	0.71	167
bemt	Bloomberg Emtia Endeksi	107.99	103.39	173.87	60.75	27.56	167
tufe	Tüketici Fiyat Endeksi Aylık Değişim (%Δ)	1.44	0.91	13.58	-1.44	2.02	167
yab	Yabancı yatırımcılara ait portföy miktarı/toplam portföy miktarı	57.02	62.99	68.09	27.21	11.84	167

Not: %Δ yüzdesel değişimi ifade etmektedir.

3.2. Fiyat köpüklerinin tespitinde GSAD Yöntemi

Fiyat köpüğünü araştırmada kullanılan GSADF testini literatüre kazandıran Phillips vd. (2015) fiyat köpüğü olgusunun incelenmesinde fiyat/temettü oranının kullanımının gerekçesini temettülerin şirketin ekonomik temelini daha tutarlı yansıttığı varsayımına dayandırmaktadır. Fiyat/temettü oranının birim kök testine dayanan bu yöntem, belirli bir zaman diliminde birden fazla fiyat köpüğünün ortaya çıkma ihtimalinin bulunmasını dikkate almaktadır. GSADF testi, SADF testinde olduğu gibi ardı ardına uygulanan sağ kuyruklu ADF testine dayanmaktadır. Bununla birlikte, GSADF testinde örneğin ilk gözleminin sabitlenmesi yerine, örneğin başlangıç ve bitiş noktaları olası ve esnek pencereye yayılmaktadır. Dolayısıyla, GSADF testi verilerin daha fazla alt örneğinin içerilmesine imkân tanır ve daha fazla pencere esnekliğine sahiptir. Yazarlar, kullanılan bu metodolojinin uzun zaman serilerindeki patlayıcı davranışları analiz etmede avantaj sağlayacağını ifade etmiştir.

Finansal köpüklerin analizinde aşağıda gösterilen varlık fiyatlama modeli ortak bir başlangıç noktası olmaktadır:

$$P_t = \sum_{i=0}^{\infty} \left(\frac{1}{1+r_f} \right)^i E_t (D_{t+i} + U_{t+i}) + B_t \quad (1)$$

denklemden yer alan, P_t varlığın temettü sonrası fiyatını, r_f risksiz faiz oranını, D_t varlıktan elde edilen temettüyü, U_t gözlemlenemeyen temel bilgileri ve B_t ise köpük bileşenini ifade etmektedir. Varlık fiyatının durağan olmama derecesi, köpüğün olmadığı zaman ($B_t=0$) temettü serisinin karakteri ve gözlemlenemeyen temeller tarafından kontrol edilmektedir. Eğer D_t serisi fark durağan ve U_t durağan veya fark durağan süreciyse, bu durumda varlık fiyatı en fazla fark durağandır. $E_t(B_{t+1}) = (1 + r_f)B_t$ denklemi, köpüklerin olması durumunda varlık fiyatlarının patlayıcı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, U_t en fazla fark durağan ve D_t fark durağan olduğu durumda; varlık fiyatlarındaki veya fiyat-temettü oranındaki patlayıcı davranışların ampirik kanıtları, köpüğün varlığını incelemede kullanılmaktadır (Phillips vd, 2015).

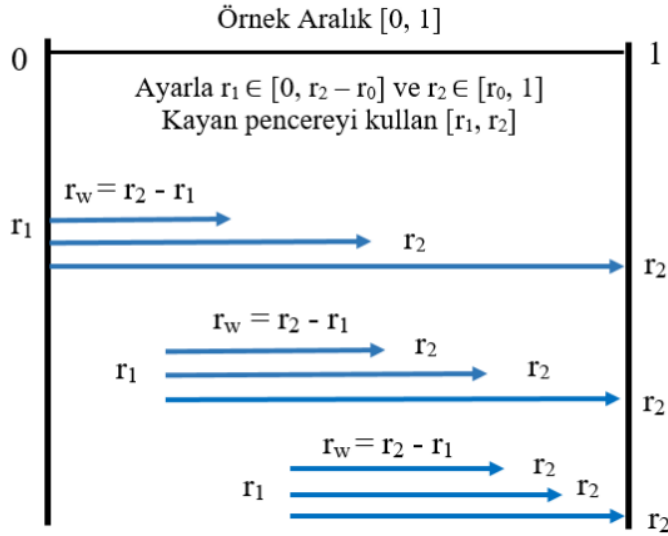
Evans (1991), dönemsel patlayan köpükler üreten doğrusal olmayan bir modelden simüle edilen zaman serilerinin, standart birim kök ve eşbütünleşme testleri ile tipik olarak ortaya çıkarılamayan daha karmaşık köpük özellikleri gösterdiğini ileri sürmektedir. Standart birim kök ve eşbütünleşme testleri, durağan bir süreç ile dönemsel patlayan köpük modeli arasındaki ayırımı yetersiz kalmaktadır. Bunun nedeni, dönemsel patlayan köpüklerin fark durağan veya durağan bir doğrusal otoregresif süreç şeklinde form alabilmesidir (Phillips vd., 2011). Hisse senedi piyasasında fiyat köpüğünü araştıran çalışmalarda, uzun dönemli tarihsel veriler kullanılmaktadır. Örneklemesi dönemi yeterince uzun olduğunda, analiz edilen verilerde birden fazla fiyat köpüğü gerçekleşebilmektedir. Fakat, köpüğü üreten çoklu kırılmalarda yer alan karmaşık doğrusal olmayan yapı köpüğün tespitini zorlaştırmaktadır. Ekonometrik yöntemler, politika yapıcısına faydalı bilgi sağlaması için çoklu fiyat köpüğü olgusuna çözüm sunmaları gerekmektedir. Başarılı politika önlemlerinin alınması için ilgili metodun yüksek bir pozitif tespit oranına sahip olması önemlidir (Phillips vd., 2015).

Fiyat köpüğü tespiti için söz konusu eksiklikleri dikkate alan Phillips vd. (2015) genelleştirilmiş supremum artırılmış Dickey-Fuller (GSADF) testini literatüre kazandırmıştır. GSADF test prosedürü, kayan pencere yaklaşımına dayanmaktadır. İlk gözlemde, özyinelemenin başlangıç noktasını sabitlemek yerine, uygulanabilir bir esnek pencere aralığı üzerinde özyinelemenin hem başlangıç hem de bitiş noktasını değiştirerek örnek kapsamını genişletmektedir. Böylelikle, GSADF testi zaman serisinde birden fazla köpük dönemini tespit etmekte elverişlidir. Köpük tespit etmede kullanılan diğer testlere göre daha iyi güç ve boyut özelliklerine sahip olan GSADF testi, köpüğün oluştuğu ve sona erdiği noktaların belirlenmesine imkân sağlamaktadır. Ayrıca, GSADF testi yapısal kırılmaları ve doğrusal olmamayı dikkate almaktadır. GSADF test istatistiğini elde etmek için aşağıdaki regresyon tahmin edilmektedir:

$$\Delta y_t = a_{r1,r2} + \beta_{r1,r2} y_{t-1} + \sum_{i=1}^k \psi_{r1r2}^i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (2)$$

denklemden yer alan a sabit terimi, k optimum gecikme uzunluğunu, r_1 ve r_2 ise sırasıyla alt örneklem başlangıç ve bitiş noktalarını ifade etmektedir.

GSADF prosedürü, ADF testi regresyonunun bir örnek diziyi tekrar tekrar uygulanmasına dayanmaktadır. Bu prosedüre göre, testin başlangıç noktası olası bir aralıkta (0'dan $r_2 - r_0$ 'a) değişmekte ve regresyonun bitiş noktası r_0 'dan 1'e değişmektedir. GSADF testinin örnek dizileri Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1:GSADF Testi Örnek Aralığı

GSADF istatistiği, r_1 ve r_2 aralığındaki en büyük ADF istatistiği olarak belirlenmektedir:

$$GSADF(r_0) = \sup_{r_2 \in [r_0, 1]} \sup_{r_1 \in [0, r_2 - r_0]} ADF_{r_1}^{r_2} \quad (3)$$

Zaman serisindeki patlayıcı davranışı değerlendirmede kullanılan GSADF testi, köpüğün başlangıç ve bitiş tarihlerini elde etmek için, geriye doğru SADF (BSADF) istatistiğini kullanılmaktadır. BSADF istatistiği aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$BSADF_{r_2}(r_0) = \sup_{r_1 \in [0, r_2 - r_0]} ADF_{r_1}^{r_2} \quad (4)$$

BSADF istatistiği ve buna karşılık gelen kritik değer, bir köpüğün başlangıç ve bitiş tarihlerini aşağıdaki kriterlere göre tarihlendirmek için kullanılmaktadır:

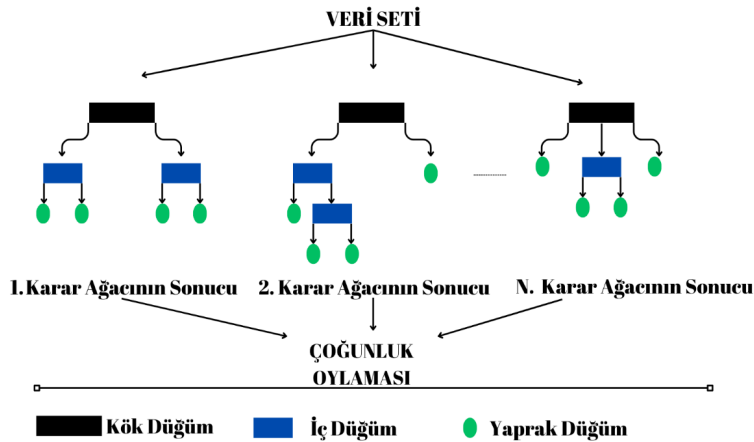
$$\hat{r}_e = \inf_{r_2 \in [r_0, 1]} \{r_2: BSADF_{r_2}(r_0) > cv_{r_2}^{\beta_t}\} \quad (5)$$

$$\hat{r}_f = \inf_{r_2 \in [\hat{r}_e + \delta \log(T)/T, 1]} \{r_2: BSADF_{r_2}(r_0) < cv_{r_2}^{\beta_t}\} \quad (6)$$

denklemden, $cv_{r_2}^{\beta_t}$ kritik değerlerini ve T örneklem büyüklüğünü temsil etmektedir. Köpüğün oluşma tarihi, (Tr_e) , BSADF istatistiği kritik değerini aşan ilk gözlem olarak belirlenmektedir. Köpüğün bitiş tarihi, $(T\hat{r}_f)$, $(T\hat{r}_e) + \delta \log(T)$ gözlem sonra BSADF istatistiği ilk kez kritik değeri altına düşen gözlem tarihi olarak tespit edilmektedir.

3.3. Rassal Orman Modeli

Breiman (2001)'in literatüre kazandırdığı rassal orman algoritması, tahmin ve sınıflandırma amacıyla kullanılan karar ağaçlarının birleştirilmesi ile elde edilen ağaç tabanlı bir makine öğrenme algoritmasıdır. Bu yöntemde, tek bir karar ağacı üretmek yerine her biri farklı eğitim setlerinde yer alan çok sayıda ağaçların kararları birleştirilmektedir. Rassal orman algoritmasında veri setindeki en iyi niteliklerden seçilen düğümleri ayırmak yerine her bir düğümden rastgele alınan niteliklerin en iyileri seçilmekte ve tüm düğümler dallara ayrılmaktadır (Çağlayan Akay, 2020). Her düğümün dallara ayrılmasıyla ağaçlar arasındaki korelasyon minimum hale gelmekte ve modelin hata oranı düşmektedir. Rassal ormanın bir başka özelliği de analizin hızlı olmasıdır. Rassal ormanın yapısı Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2: Rassal Ormanın Yapısı

Kaynak: Belgiu, M. ve Drăguț, L. (2016). Random forest in remote sensing: A review of applications and future directions. ISPRS journal of photogrammetry and remote sensing, 114, 24-31.

Rassal orman, aynı bağımlı değişken için çok sayıda karar ağacının oluşturulması yoluyla ortak karar verilen bir işlemdir. Bu yöntem, sınıflandırma ve regresyon için en yaygın kullanılan makine öğrenimi yöntemleri arasındadır. Sınıflandırma için kullanıldığında, algoritma her ağaçtan bir sınıf oyu alır ve ardından çoğunluk oyu kullanarak sınıflandırma yapmaktadır. Regresyon için kullanıldığında, x hedef noktasındaki her ağaçtan elde edilen tahminlerin ortalaması kullanılmaktadır (Hastie vd., 2009). Bu yöntem, yeterli sayıda rassal ağaç kullanıldığında aşırı uyum sorununu ortadan kaldırmakta ve ağaçların öngörü gücü korunmaktadır. Tahmin geçerliliği yüksek olan bu yöntem, genellikle parametrelerde yoğun ayarlamalar yapılmadan iyi çalışmakta ve verilerin ölçeklendirilmesine ihtiyaç duymamaktadır (Müller ve Guido, 2016). Rassal orman algoritmasında, parametre sayısı ve ağaç sayısı olmak üzere iki önemli değişken mevcuttur. Parametre sayısı, her düğümde aday olarak örneklenen rassal belirlenen değişken sayısıdır. Rassal olarak seçilmesi, ağaçlar arasındaki ilişki miktarını azaltarak daha başarılı tahmin modeli oluşturulmasına imkan tanımaktadır (Çağlayan Akay, 2020).

4. Bulgular

Çalışmanın ilk aşamasında 2010:01-2023:11 döneminde Borsa İstanbul'da BIST Tüm endeksinde fiyat köpüğünün varlığı endekse ait fiyat-temettü serisine GSADF testi uygulanarak araştırılmaktadır. Tablo 2, GSADF test istatistiklerini ve bootstrap kritik değerlerini göstermektedir.

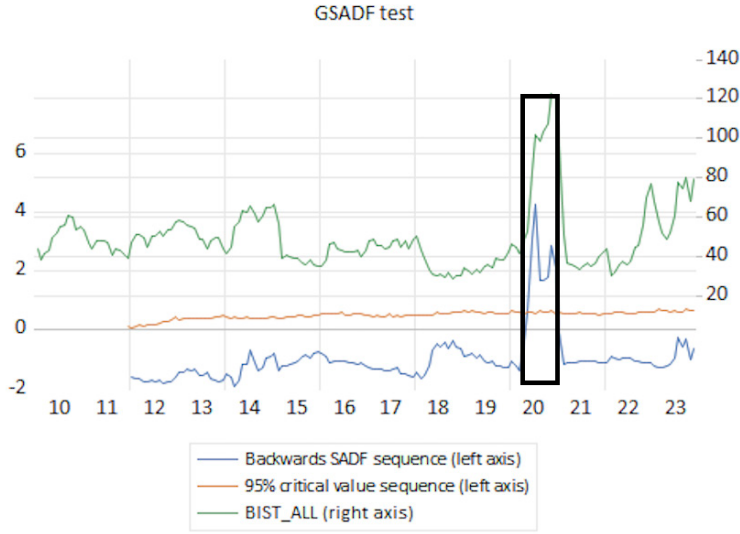
Tablo 2: GSADF Test Sonuçları

Endeks	Test İstatistiği	Bootstrap Kritik Değerleri		
		1%	5%	10%
BIST Tüm	4.23593*	2.912773	2.102696	1.807692

* istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlıdır.

Kritik değerler 2000 tekrarlı bootstrap simülasyonu kullanılarak elde edilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere Borsa İstanbul'a ait BIST Tüm endeksinde, 2020:05 döneminde başlayıp 2021:01 itibarıyla sona eren 8 aylık süreçte fiyat köpüğünün varlığı %1 anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir. Ayrıca, köpüğün başlangıç ve bitiş tarihi de GSADF testi neticesinde tespit edilmiştir. Köpük dönemleri Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3: Borsa İstanbul'da Fiyat Köpüğü Dönemleri

GSADF test sonuçları Bist-Tüm endeksinde köpük döneminin 2020:05-2021:01 aralığında ortalama 8 ay sürdüğünü göstermektedir. Fiyat köpüğünün varlığına dair ilk aşamada elde edilen bulgular, Covid-19 pandemisinin ekonomi üzerinde yarattığı etkileri yansıtmaktadır. Pandeminin 2020 yılının başında başlamasıyla dünya ekonomisi ilk etapta adeta durma noktasına gelmiş, bu etkinin hafifletilmesi için uygulanan hızlı politikalar hükümetlerin mali teşvik paketleri ile birlikte merkez bankalarının varlık alımı programlarını kapsamıştır. 2020 yılı mart ayından itibaren ekonomiyi desteklemek için artan mali teşvikler ve faiz indirimleri borsa endekslerine olumlu yansımıştır. Bu politikalar sonucunda, piyasa duyarlılığı artmış ve finansal koşullar gevşemiştir. Bu dönemde Borsa İstanbul'a bakıldığında 2020 yılının nisan-temmuz arasında yaklaşık olarak %27 değer kazandığı görülmektedir. (SBB, 2020). Bununla birlikte, bu dönemde reel ekonominin görünümü de oldukça dikkat çekicidir. Aynı yılın ikinci çeyreğinde, ülke ekonomisi %9.9 daralmıştır. Dünya Bankası verilerine göre, 2020 yılında dünya ve Türkiye GSYİH büyüme oranı sırasıyla - %2,9 ve %1.9 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler ışığında, analiz edilen dönemde finansal kesim ile reel kesim arasındaki bağın zayıfladığını ifade etmek mümkündür.

Borsa İstanbul'da köpük dönemi belirlendikten sonra fiyat köpüklerinin varlığını etkileyecek makroekonomik değişkenler tahminlenmiştir. Fiyat köpüklerinin oluşumundaki faktörleri belirlemeden önce, binom bağımlı değişken çalışmalarında yaygın olarak kullanılan logit modelinin tahmin performansını rassal orman algoritması ile karşılaştırılmaktadır. Bu nedenle, iki yöntemin

kıyaslanması analizde uygulanacak modelin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir (Ozgur vd., 2021). Çalışmada kurgulanan makine öğrenmesi tabanlı ikili (binom) sınıflandırma modelinde bağımlı değişken: GSADF testi neticesinde fiyat köpüğü dönemi olarak tarihlendirilen aylar için ‘Pozitif Sınıf (1: Fiyat Köpüğü Var)’, fiyat köpüğü barındırmayan normal dönemler için ise ‘Negatif Sınıf (0: Fiyat Köpüğü Yok)’ olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda model, ele alınan makroekonomik ve finansal değişkenlerin Borsa İstanbul’da bir fiyat köpüğü oluşma olasılığını ne ölçüde tahmin ettiğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Çalışmada kullanılan veri seti toplam 167 aylık gözlemden oluşmaktadır. Bağımlı değişkene ait sınıf dağılımı incelendiğinde; GSADF testi ile tespit edilen 8 ay fiyat köpüğü dönemi (Pozitif Sınıf: 1), geriye kalan 159 ay ise normal dönem (Negatif Sınıf: 0) olarak etiketlenmiştir. Sınıflandırma problemlerinde sıklıkla karşılaşılan sınıf dengesizliği (class imbalance) problemini gidermek ve modelin çoğunluk sınıfına yanlılık göstermesini engellemek amacıyla ROSE (Random Over-sampling Examples) algoritması uygulanmış ve sınıflar yaklaşık %50 oranında dengelenmiştir.

Dengelenen veri seti, modelin genelleme kapasitesini ölçmek amacıyla %70 Eğitim (Training) ve %30 Test (Testing) alt kümelerine rassal olarak (seed: 2020) ayrılmıştır. Rassal orman modelinin kurulumunda şeffaflığı sağlamak ve aşırı öğrenme (overfitting) problemini kontrol altına almak adına hiperparametre optimizasyonu gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda; oluşturulan toplam ağaç sayısı (ntree) 500, her düğümde rastgele seçilen bağımsız değişken sayısı (mtry) 3 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, karar ağaçlarının eğitim verisini ezberlemesini önlemek amacıyla uç düğümlerde bulunması gereken minimum gözlem sayısı parametresi (nodesize) 10 olarak kısıtlanmıştır. Modelin tahmin kalitesini değerlendirmek ve logit modeli ile rassal orman algoritmasını kıyaslamak amacıyla literatürle uyumlu olarak duyarlılık, özgüllük, pozitif tahmin değeri (PPV), negatif tahmin değeri (NPV) ve genel hata oranı olmak üzere beş temel ölçüm kullanılmıştır (Basuchoudhary vd., 2017). Tablo 3’te sunulan bu performans ölçütleri, modellerin daha önce hiç görmediği Test Veri Seti (Out-of-sample) üzerinden elde edilen sonuçları ve logit modeline karşı rassal orman algoritmasının tahmin doğruluğunu göstermektedir.

Tablo 3: BIST Tümü’ne ait tahmine dayalı kalite ölçümleri

Ölçüm		Rassal Orman	Logit Model
Duyarlılık	Gerçek pozitifler/Gözlenen pozitifler	1	0.826
Özgüllük	Gerçek negatifler/Gözlenen negatifler	0.962	0.888
PPV	Gerçek pozitifler/Tahmin edilen pozitifler	0.958	0.863
NPV	Gerçek negatifler/Tahmin edilen negatifler	1	0.857
Genel Hata Oranı	Hatalı tahmin sayısı/Veri kümesinin toplam sayısı	0.0059	0.0419

Tablo 3, Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerine katkıda bulunan potansiyel faktörleri tahmin etmede, rassal orman algoritmasının logit modelinden daha yüksek tahmin performans gösterdiğini açıklamaktadır. Duyarlılık, modelin gerçekte pozitif olan durumları doğru bir şekilde pozitif olarak sınıflandırma yeteneğini ölçmektedir. Rassal orman modelinin, pozitif sınıfa örnekleri tespit etmede logit modele göre daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Özgüllük, modelin negatif sınıfı ne kadar doğru tahmin ettiğini ifade etmektedir. Rassal orman modeli %96.2 ve logit model %88.8 oranında doğru negatif tahmin yapmıştır. PPV, model tarafından pozitif olarak tahmin edilen durumların gerçekte ne kadarının pozitif olduğunu göstermektedir. Rassal orman pozitif tahminlerinin %95.8'inin doğru olduğu anlamına gelmektedir. Logit modeli için ise bu oran 0.863'tür. Bu durum, rassal orman modelinin bu veri seti üzerinde pozitif sınıfı tespit etme konusunda logit modelinden daha başarılı olduğunu göstermektedir. NPV, bir sınıflandırma testinin negatif sonuç verdiği durumların gerçekten ne kadarının negatif olduğunu hesaplamaktadır. Logit modelinin negatif sonuçları yaklaşık %85.7 doğrulukta tahmin ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Rassal orman modeli için NPV değeri 1'dir. Genel hata oranı, tüm tahminler arasında yanlış tahminlerin yüzdesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, modelin veri setindeki örnekleri ne kadar doğru sınıflandırdığını göstermektedir. Genel hata oranı sonuçları dikkate alındığında, rassal orman algoritması logit modele göre daha düşük bir hata oranına sahiptir.

Tablo 4'te, Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerini olasılığını tahmin etmede makroekonomik ve finansal değişkenlerin göreceli önemiyle ilgili sonuçlar yer almaktadır. Fiyat köpüğü oluşumunun tahmininde bir karar ağacı modelinde her düğümdeki yanlış sınıflandırma olasılığını ölçen Gini safsızlığı ölçümü kullanılmıştır. Tablo 4, yüzdesel ölçeklenmiş olarak gösterilen değerlerin sunumunu göstermektedir. Buna göre emtia endeksi modelden çıkarıldığında Gini safsızlık ölçüsünün %36.49 oranında azalacağı söylenebilir. Bununla birlikte krediler ve para arzı değişkenlerinin modelden çıkarılması Gini safsızlık ölçüsünü ancak sırasıyla %0.41 ve %0.45 oranında azaltacaktır.

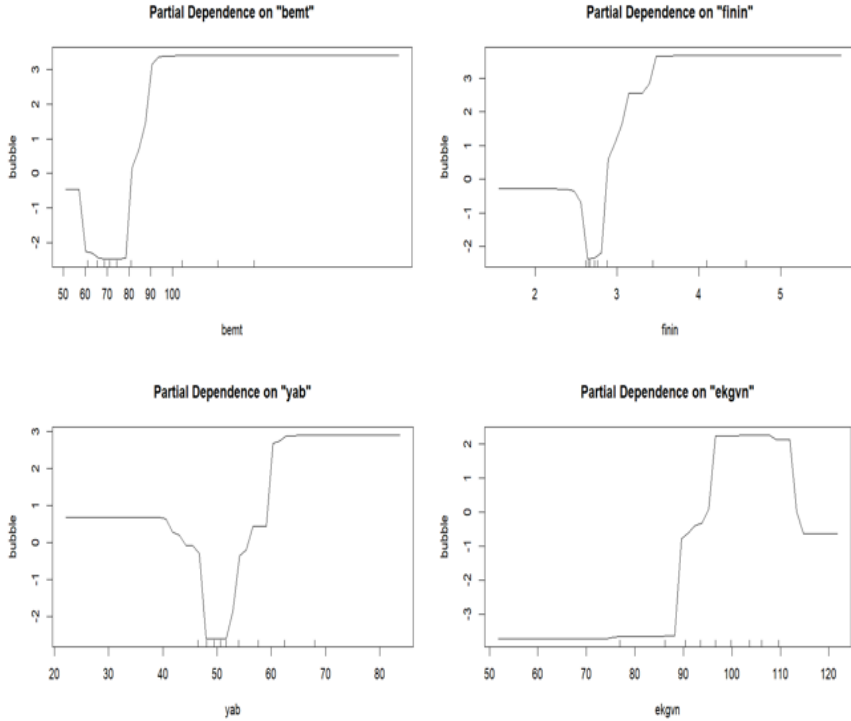
Tablo 4: Değişkenlere ait önem dereceleri

Değişkenler	BIST Tüm
Emtia Endeksi	36.49
Finansal İnovasyon	29.94
Yabancı Yatırımcı Oranı	15.45
Güven Endeksi	6.5
Sanayi Üretim Endeksi	4.37
Enflasyon	4.23
Faiz Oranı	2.17
Para Arzı	0.45
Krediler	0.41

Not: BIST Tüm sütunundaki sayılar Gini safsızlık ölçüsündeki (%) ortalama düşüşü göstermektedir.

Rassal orman modeli sonuçları, Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerini tahmin etmede göreceli olarak daha önemli belirleyicilerin emtia endeksi, finansal inovasyon, yabancı yatırımcı oranı ve güven

endeksi değişkenlerinin olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerinin oluşma olasılığı üzerinde daha yüksek etkiye sahiptir denilebilir. Bu değişkenlerin fiyat köpüğü olasılığı üzerindeki etkisini incelemek için en önemli ilk dört öngörücü değişkenin kısmi bağımlılık grafikleri kullanılmıştır. Şekil 4'te yer alan grafikler, ortak değişkendeki bir değişikliğin fiyat köpüğü olasılığını nasıl etkilediğini görselleştirmeye imkan tanımaktadır.



Şekil 4: Borsa İstanbul için Kısmi Bağımlılık Grafikleri

Not: Dikey eksen olasılık oranının logaritmasını göstermektedir. Olasılık oranı formüldeki gibi $\frac{p}{1-p}$ hesaplanmaktadır; burada p, fiyat köpüğü olasılığını ifade etmektedir. Yatay eksen, bağımsız değişkenlerin seviye değerleridir.

Şekil 4, Borsa İstanbul'daki fiyat köpüklerinin erken uyarı göstergelerine ilişkin önemli bilgiler sunmaktadır. Böylelikle, politika yapımcılar ilgili verilerin hangi değerler arasında yer aldığını takip ederek fiyat köpüğü hususunda çıkarımlar yapabilecektir. Global emtia piyasalarındaki fiyat köpüklerini ve ekonomik döngüleri yansıtan emtia endeksi (bemt) değişkeninin arttığı dönemlerde, fiyat köpüğü olasılığı ilk aşamada düşmekte; fakat, sonrasında fiyat köpüğü olasılığı artmaktadır. "emtia endeksi" değişkeninin 60-80 değerleri arasında olduğu dönemlerde fiyat köpüğü olasılığı en düşük seviyededir. Emtia finansallaşması olarak adlandırılan, finansal araçlar aracılığıyla emtia yatırımlarındaki artış süreci, emtia piyasaları ile mali piyasalar arasında kademeli bir entegrasyon sağlamıştır

(Baldi vd., 2016). Delatte ve Lopez (2013), emtialar ve hisse senedi getirileri arasında ortak hareketlerin mevcut olduğunu ve bu ilişkinin 2008 yılı mortgage krizi sonrasında güçlendiğini tespit etmiştir.

Şekil 4 incelendiğinde, finansal inovasyon (finin) değişkeninin arttığı dönemlerde Borsa İstanbul'da fiyat köpüğü riski artmaktadır. Finansal inovasyon, yeni finansal araçların, finansal teknolojilerin ve finansal piyasaların geliştirilmesini içeren bir süreçtir. Finansal inovasyon sayesinde finansal hizmetlerin tüketicilerine yönelik finansal aracılık maliyetlerinin azaltılması yoluyla finansal piyasalar daha verimli hale gelmektedir (Van Horne, 1985). Finansal piyasalarda sermaye maliyetinde azalma sağlayan inovasyonlar, sistemik riski aynı oranda artırmadığı durumda refah artışı sağlanabilir (Qamruzzaman ve Wei, 2018). Bununla birlikte, 2008 yılında gerçekleşen küresel mali kriz, birçok ekonomistin finansal inovasyonların olumlu etkilerine olan inancı sorgulanmasına neden olmuştur. Krugman (2007), finansal yenilik olarak farklı isimlerle piyasaya sürülen C.D.O. (Teminatlandırılmış Borç Yükümlülüğü – Collateralized Debt Obligation), S.I.V. (Yapılandırılmış Yatırım Aracı – Structured Investment Vehicle), R.M.B.S. (Konut Kredisine Dayalı Menkul Kıymet – Residential Mortgage-Backed Security) ve A.B.C.P. (Varlığa Dayalı Finansman Bonosu – Asset-Backed Commercial Paper) gibi finansal ürünlerin riski yayma ve yatırımı güvenli hale getirme yöntemleri olarak tanıtılmasına rağmen, bu ürünlerin küresel finans krizindeki olumsuz etkilerini dile getirmiştir. Gerçekte bu yeniliklerin, yaratıcılarına olası bir kötü senaryoda geri ödeme zorunluluğu olmaksızın büyük kazançlar sağladığını; fakat, yatırımcılarına düşündüklerinden daha fazla risk almaya teşvik ettiğini ifade etmiştir.

Ayrıca, 18.yy'da Londra'da ve Paris'te gerçekleşen ilk köpük örneklerinin finansal sektördeki yeniliklerle bağlantılı olduğu gözükmektedir (Frehen vd., 2013). Literatürde, bazı yeniliklerin yüksek düzeyde piyasa oynaklığına ve piyasa çöküşü gibi sonuçlara katkısı olduğu yönünde görüşler mevcuttur (Tufano, 2003). Finansal sektördeki yenilikler, borsalara daha fazla yeni yatırımcı çekebilmekte ve mevcut yatırımcıların spekülatif hareketlerini teşvik edebilmektedir.

Borsa İstanbul'da yabancı yatırımcının oranı (yab) ile fiyat köpüğü olasılığının U şeklinde olduğu Şekil 4'te görülmektedir. "yab" değişkeninin arttığı dönemde, fiyat köpüğü olasılığı ilk aşamada azalmaktadır. Borsadaki yabancı yatırımcı oranının belirli bir eşik geçtiği dönemlerde fiyat köpüğü olasılığı artmaktadır. Yabancı yatırımcı oranının %60'ı geçtiği dönemlerde, Borsa İstanbul'da fiyat köpüğü olasılığı maksimuma çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde, yabancı yatırımcıların işlemlerinin yüksek oranda korelasyonlu olduğu ve sürü halinde alım-satım yaptıkları görülmektedir (Choe vd., 1999). Yabancı yatırımcıların sürü halinde alım-satım yapmaları halinde, yabancı yatırımcıların işlemleri istikrarsız hale gelebilmekte; bu durum, girdikleri piyasada aşırı ısınma ve çıktıkları piyasada muhtemel kargaşa ve panik etkisi yaratabilmektedir (Lakshman vd., 2013).

Güven endeksi (ekgvn) değişkeninin arttığı dönemlerde Borsa İstanbul'da fiyat köpüğü riskinin arttığı görülmektedir. Ekonomik güven endeksinin 90-110 değerleri arasında olduğu dönemde fiyat köpüğü olasılığı maksimuma çıkmaktadır. Minsky modelinde birtakım dışsal şokların ekonomik atmosferi iyimser hale getirdiğini ifade etmektedir. Bu durum, iktisadi ajanların iyimserliğinin

artmasına yol açmaktadır. İstikrarlı bir refah ortamı ve karların artmasına ilişkin artan beklentiler yatırımcıları daha riskli hisse senetlerini almaya teşvik etmektedir (Kindleberger, 2000). Pan (2020) çalışmasında ABD borsası özelinde yatırımcı duyarlılığının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olarak fiyat köpüğü oluşma olasılığını etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Daniel vd. (1998), yatırımcı duyarlılığının tersine dönmesinin hisse senedi piyasasındaki köpüklerin patlamasıyla ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir. Elde edilen bulgular, yatırımcıların ve politika yapıcılarının hisse senedi piyasasındaki yükselişlere eşlik eden yatırımcı duyarlılığının zirveye çıktığı dönemlerde fiyat köpüğü açısından dikkatli olmalarını göstermektedir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'da BIST-Tüm endeksine ait fiyat-temettü verileriyle 2010:01-2023:11 döneminde fiyat köpüğü olgusu ve olası nedenleri incelenmiştir. Bu çalışmanın araştırma deseni, Özgür vd. (2021) çalışmasındaki metodoloji takip edilerek iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, GSADF testi ile Borsa İstanbul'da fiyat köpükleri tespit edilmiştir. İkinci aşamada, literatürden yararlanılarak köpükler üzerinde etkisi olabilecek değişkenler makine öğrenmesi yardımıyla detaylıca incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, Borsa İstanbul'da yer alan BIST Tüm endeksinde fiyat köpüğü varlığı bulgusuna ulaşılmıştır. BIST Tüm endeksinde %1 anlamlılık seviyesinde "köpük yoktur" temel hipotezi reddedilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlar, özellikle Mayıs 2020'de başlayıp Ocak 2021 itibarıyla sona eren 8 aylık dönemde belirgin bir köpük oluşumuna işaret etmektedir.

Söz konusu dönem detaylı şekilde incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin yarattığı ekonomik sokların ardından gözlemlenen ilginç bir paradoks dikkat çekmektedir. Reel ekonomide yaşanan daralma ve sonrasındaki toparlanma sürecinin, borsadaki yükseliş hızıyla ayrıştığı görülmektedir. Endekste bu olağanüstü artışın, aynı dönemdeki GSYİH büyüme oranlarıyla makroekonomik temeller çerçevesinde tam olarak açıklanamaması, piyasalarda spekülasyon hareketlerinin varlığına işaret etmektedir. Bu bulgular, finansal piyasalarda temel göstergelerle desteklenmeyen bir fiyat köpüğünün oluşmuş olabileceği ihtimalini güçlendirmektedir. Literatür karşılaştırması yapıldığında, elde edilen sonuçların Altay (2008) ile Çağlı ve Mandacı'nın (2017) çalışmalarıyla uyum içinde olduğu görülmektedir.

Çalışmanın ampirik analizinin ikinci aşamasında, Borsa İstanbul'daki fiyat köpükleri ile çeşitli ekonomik ve finansal değişkenler arasındaki ilişki bu konu özelinde ilgili literatürde sınırlı çalışmada kullanılan bir makine öğrenmesi yaklaşımıyla incelenmiştir. Bu aşamada, öncelikle geleneksel ekonometrik bir yöntem olan logit model ile rassal orman algoritmasının tahmine dayalı kalite ölçüm sonuçları raporlanmıştır. Elde edilen bulgular, rassal orman algoritmasının tüm performans metriklerinde logit modeline kıyasla belirgin şekilde daha başarılı olduğunu ortaya koymaktadır. Genel hata oranları incelendiğinde, rassal orman modelinin sadece %0.59'luk hata oranına karşılık, logit model %4.19'luk bir hata oranı sergilemiştir. Rassal Orman modelinden elde edilen Gini önem sıralamasına göre, Borsa İstanbul'da fiyat köpüğü oluşumunu etkileyen en belirleyici dört değişken

sırasıyla “emtia endeksi”, “finansal inovasyon”, “yabancı yatırımcı oranı” ve “güven endeksi” olarak tespit edilmiştir. Analizden elde edilen sonuçlara göre, modelde yer alan değişkenlerin Gini safsızlık ölçüsüne etkileri farklı düzeylerde gerçekleşmiştir. Emtia Endeksi'nin modelden çıkarılması durumunda Gini safsızlığı %36,49 oranında azalmaktadır. Benzer şekilde, Finansal İnovasyon değişkeni çıkarıldığında bu oran %29,94 olarak gerçekleşmiştir. Yabancı Yatırımcı Oranı'nın modele katkısı %15,45 düzeyindeyken, Güven Endeksi'nin etkisi %6,5 olarak ölçülmüştür.

Ayrıca, çalışmada kısmi bağımlılık grafikleri kullanılarak değişkenlerin fiyat köpüğü olasılığı üzerindeki etkileri ayrıntılı biçimde analiz edilmiştir. Emtia Endeksi'nin 60 ile 80 aralığında bulunduğu dönemlerde fiyat köpüğü oluşma olasılığı minimum düzeyde iken, endeks değerinin 80'in üzerine çıktığı dönemlerde köpük olasılığı artış eğilimi göstermektedir. Finansal inovasyon düzeyindeki artışla birlikte köpük riski monoton şekilde yükselmektedir. Yabancı yatırımcı oranı ile köpük olasılığı arasındaki ilişki U şeklinde olup, bu oranın %60'ı aştığı dönemlerde köpük riski en yüksek seviyeye ulaşmaktadır. Güven endeksi ise 90-110 aralığında köpük olasılığını en üst düzeye çıkarmaktadır. Bu bulgular, Yao ve Liu (2018) ile Pan (2020) tarafından farklı piyasalarda yapılan çalışmalarla uyum göstermekte; aynı zamanda Borsa İstanbul'a özgü dinamikleri de yansıtmaktadır.

Bu çalışma, Borsa İstanbul'da fiyat köpüklerinin varlığına ve oluşum mekanizmalarına ilişkin önemli ampirik bulgular ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, köpük oluşumunda etkili olan temel değişkenleri ve bu değişkenlerin kritik eşik değerlerini belirlemiştir. Değişkenlerin belirli aralıklardaki hareketlerinin köpük riskini farklı şekillerde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular, hem yatırımcılar hem de düzenleyici otoriteler açısından önemli pratik çıkarımlar sunmaktadır. Çalışmanın sonuçları, finansal piyasalarda temel analizin önemini vurgulamakta ve fiyat köpüklerinin erken tespitine yönelik göstergelerin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Elde edilen ampirik kanıtların, makro ihtiyati politikaların oluşturulmasında ve finansal istikrarın sağlanmasında faydalı bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle, 17. yüzyıldan itibaren 60 farklı krizin yaşandığı dikkate alındığında (Ahamed, 2011), krizleri önlemek tam anlamıyla mümkün olmasa da; en azından bunların toplumlar açısından daha az maliyetli olmasını sağlamanın önemi ortaya çıkmaktadır. Türkiye'nin gelişmekte olan bir ekonomi olarak sermaye piyasalarında derinleşme sürecini sürdürdüğü göz önünde bulundurulduğunda, borsada meydana gelen spekülasyon fiyat hareketlerinin izlenmesi; hem yatırımcıların daha rasyonel ve bilinçli yatırım kararları alabilmeleri hem de politika yapıcıların finansal istikrarı ve piyasa etkinliğini destekleyici önlemler geliştirebilmeleri açısından önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Ahamed, L. (2011). *Lords of finance: 1929, the Great Depression, and the bankers who broke the world*. Random House.
- Akkaya, M. (2018). Borsa İstanbul hisse senedi getirilerinde balon oluşumu üzerine bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.
- Allen, F., & Gale, D. (2009). *Understanding financial crises*. Oxford University Press.

- Altay, E. (2008). Rational bubbles in Istanbul stock exchange: linear and nonlinear unit root tests. *Economics in Emerging Markets*, 169-202.
- Amihud, Y. (1996). Unexpected inflation and stock returns revisited—evidence from Israel. *Journal of Money, Credit and Banking*, 28(1), 22-33.
- Arango, L. E., Arias, F., & Flórez, A. (2012). Determinants of commodity prices. *Applied Economics*, 44(2), 135-145.
- Arshanapalli, B., & Nelson, W. B. (2016). Testing for stock price bubbles: a review of econometric tools. *The International Journal of Business and Finance Research*, 10(4), 29-42.
- Avcı, Ö. B. (2015). Effect of foreign investor transactions on stock market returns. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), 29-38.
- Baldi, L., Peri, M., & Vandone, D. (2016). Stock markets' bubbles burst and volatility spillovers in agricultural commodity markets. *Research in International Business and Finance*, 38, 277-285.
- Bank for International Settlements. (1986). Recent innovations in international banking. Bank for International Settlements.
- Basuchoudhary, A., Bang, J. T., & Sen, T. (2017). Machine-learning techniques in economics: new tools for predicting economic growth. Springer.
- Bikhchandani, S., Hirshleifer, D., & Welch, I. (1992). A theory of fads, fashion, custom, and cultural change as informational cascades. *Journal of political Economy*, 100(5), 992-1026.
- Błach, J. (2011). Financial innovations and their role in the modern financial system-identification and systematization of the problem. *e-Finance: Financial Internet Quarterly*, 7(3), 13-26.
- Blot, C., Hubert, P., & Labondance, F. (2018). Monetary policy and asset price bubbles.
- Braggion, F., Frehen, R., & Jerphanion, E. (2024). Credit provision and stock trading: evidence from the South Sea Bubble. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 59(8), 3708-3738.
- Breiman, L. (2001). Random forests. *Machine learning*, 45, 5-32.
- Brooks, C., Katsaris, A., McGough, T., & Tsolacos, S. (2001). Testing for bubbles in indirect property price cycles. *Journal of Property Research*, 18(4), 341-356.
- Brooks, C., & Katsaris, A. (2003). Rational speculative bubbles: an empirical investigation of the London Stock Exchange. *Bulletin of Economic Research*, 55(4), 319-346.
- Chang, T., Aye, G. C., & Gupta, R. (2014). Testing for multiple bubbles in the BRICS stock markets. University of Pretoria Department of Economics Working Paper Series, 7.
- Cheng, F., Wang, C., Cui, X., Wu, J., & He, F. (2021). Economic policy uncertainty exposure and stock price bubbles: Evidence from China. *International Review of Financial Analysis*, 78, 101961.
- Choe, H., Kho, B. C., & Stulz, R. M. (1999). Do foreign investors destabilize stock markets? The Korean experience in 1997. *Journal of Financial economics*, 54(2), 227-264.
- Çağlayan Akay, E. (2020). Ekonometride Büyük Veri ve Makine Öğrenmesi: Temel Kavramlar.
- Çağlı, E. Ç., & Mandacı, P. E. (2017). Borsa İstanbul'da Rasyonel Balon Varlığı: Sektör Endeksleri Üzerine Bir Analiz. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (629), 63-76.
- Çıtak, F. (2019). Türkiye Hisse senedi piyasasında spekülâtif balon varlığının ampirik incelenmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 247-262.
- Daniel, K., Hirshleifer, D., & Subrahmanyam, A. (1998). Investor psychology and security market under-and overreactions. *the Journal of Finance*, 53(6), 1839-1885.

- Delatte, A. L., & Lopez, C. (2013). Commodity and equity markets: Some stylized facts from a copula approach. *Journal of Banking & Finance*, 37(12), 5346-5356.
- Diba, B. T., & Grossman, H. I. (1988). Explosive rational bubbles in stock prices?. *The American Economic Review*, 78(3), 520-530.
- Evans, G. W. (1991). Pitfalls in testing for explosive bubbles in asset prices. *The American Economic Review*, 81(4), 922-930.
- Fama, E. F. (1970). Efficient capital markets: A review of theory and empirical work. *The Journal of Finance*, 25(2), 383-417.
- Flood, R. P., & Garber, P. M. (1980). Market fundamentals versus price-level bubbles: The first tests. *Journal of political economy*, 88(4), 745-770.
- Frehen, R. G., Goetzmann, W. N., & Rouwenhorst, K. G. (2013). New evidence on the first financial bubble. *Journal of Financial Economics*, 108(3), 585-607.
- Galí, J. (2014). Monetary policy and rational asset price bubbles. *American Economic Review*, 104(3), 721-752.
- Gök, R. (2021). Identification of multiple bubbles in Turkish Financial Markets: Evidence from GSADF approach. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 43(2), 231-252.
- Hall, S. G., Psaradakis, Z., & Sola, M. (1999). Detecting periodically collapsing bubbles: a Markov-switching unit root test. *Journal of Applied Econometrics*, 14(2), 143-154.
- Hashimoto, K. I., Im, R., Kunieda, T., & Shibata, A. (2022). Asset bubbles, unemployment, and financial market frictions. *Economic Inquiry*, 60(4), 1806-1832.
- Hastie, T., Tibshirani, R., Friedman, J., Hastie, T., Tibshirani, R., & Friedman, J. (2009) *Random Forests. The Elements of Statistical Learning içinde* (ss. 587-604). Springer New York.
- He, S. (2021). Growth, innovation, credit constraints, and stock price bubbles. *Journal of Economics*, 133(3), 239-269.
- Kindleberger, C. P. (2000). *Manias, Panics, and Crashes: A History of Financial Crises*, (4.), Wiley.
- Koy, A. (2018). Multibubbles in emerging stock markets. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (637), 95-109.
- Krugman, P. (2007). *Innovating our way to financial crisis*. New York Times, 3.
- Lakshman, M. V., Basu, S., & Vaidyanathan, R. (2013). Market-wide herding and the impact of institutional investors in the Indian capital market. *Journal of Emerging Market Finance*, 12(2), 197-237.
- LeRoy, S. F., & Porter, R. D. (1981). The present-value relation: Tests based on implied variance bounds. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 555-574.
- Liaquat, A., Nazir, M. S., & Ahmad, I. (2019). Identification of multiple stock bubbles in an emerging market: application of GSADF approach. *Economic Change and Restructuring*, 52, 301-326.
- Liu, Z., Han, D., & Wang, S. (2016). Testing Bubbles: Exuberance and collapse in the Shanghai A-share stock market. *China's New Sources of Economic Growth: Vol. 1: Reform, Resources and Climate Change*, 1, 247-270.
- Mill, J. S. (1848). *Principles of political economy with some of their applications*. *Social Philosophy*, 1(1848), 329.
- Minsky, H. P. (1974). The modeling of financial instability: An introduction. *Modelling and Simulation*, 5(1), 267-272.
- Minsky, H. P. (1992). *The financial instability hypothesis* (No. 74). Working paper.

- Müller, A. C., & Guido, S. (2016). *Introduction to machine learning with Python: a guide for data scientists*. “O’Reilly Media, Inc.”
- Narayan, P. K., Mishra, S., Sharma, S., & Liu, R. (2013). Determinants of stock price bubbles. *Economic Modelling*, 35, 661-667.
- Ozgun, O., Yilanci, V., & Ozbugday, F. C. (2021). Detecting speculative bubbles in metal prices: Evidence from GSADF test and machine learning approaches. *Resources Policy*, 74, 102306.
- Pan, W. F. (2020). Does investor sentiment drive stock market bubbles? Beware of excessive optimism!. *Journal of Behavioral Finance*, 21(1), 27-41.
- Phillips, P. C., Wu, Y., & Yu, J. (2011). Explosive behavior in the 1990s Nasdaq: When did exuberance escalate asset values?. *International economic review*, 52(1), 201-226.
- Phillips, P. C., Shi, S., & Yu, J. (2015). Testing for multiple bubbles: Historical episodes of exuberance and collapse in the S&P 500. *International economic review*, 56(4), 1043-1078
- Qamruzzaman, M., & Wei, J. (2018). Financial innovation, stock market development, and economic growth: An application of ARDL model. *International Journal of Financial Studies*, 6(3), 69.
- Roubini, N. (2006). Why Central Banks Should Burst Bubbles. *International Finance*, 9(1).
- Scherbina, A., & Schlusche, B. (2014). Asset price bubbles: a survey. *Quantitative Finance*, 14(4), 589-604.
- Shiller, R. J. (1981). Do stock prices move too much to be justified by subsequent changes in dividends?.
- Shiller, R. J. (2003). From efficient markets theory to behavioral finance. *Journal of economic perspectives*, 17(1), 83-104.
- Shiller, R. J. (2005). *Irrational exuberance* (2nd ed.). Princeton University Press.
- Soros, G. (2013). Fallibility, reflexivity, and the human uncertainty principle. *Journal of Economic Methodology*, 20(4), 309-329.
- Tufano, P. (2003). Financial innovation. *Handbook of the Economics of Finance*, 1, 307-335.
- Van Horne, J. C. (1985). Of Financial innovations and excesses. *Journal of Finance* (Wiley-Blackwell), 40(3).
- Wang, S., & Chen, L. (2019). Driving factors of equity bubbles. *The North American Journal of Economics and Finance*, 49, 304-317.
- Wang, S., Chen, L., & Xiong, X. (2019). Asset bubbles, banking stability and economic growth. *Economic modelling*, 78, 108-117.
- Wang, M. C., Chang, T., & Min, J. (2022). Revisit stock price bubbles in the COVID-19 period: Further evidence from Taiwan’s and Mainland China’s tourism industries. *Tourism Economics*, 28(4), 951-960.
- Yao, W., & Liu, G. (2018, June). Study on the relationship between investor sentiment and stock bubble. In 2018 Chinese Control and Decision Conference (CCDC) (pp. 1160-1165). IEEE.
- Yin, H., & Yang, Q. (2024). Investor sentiment mining based on bi-LSTM model and its impact on stock price bubbles. *Studies in Nonlinear Dynamics & Econometrics*, 28(5), 703-724.
- Zeren, F., & Yilanc, V. (2019). Are there multiple bubbles in the stock markets? further evidence from selected countries. *Ekonomika*, 98(1), 81-95.
- Zhao, Z., Wen, H., & Li, K. (2021). Identifying bubbles and the contagion effect between oil and stock markets: New evidence from China. *Economic Modelling*, 94, 780-788.

ESTIMATING THE DETERMINANTS OF PRICE BUBBLES IN BORSA ISTANBUL USING THE RANDOM FOREST CLASSIFIER METHOD*

Yunus Emre TURAN** 
Erdoğan ALTAY*** 

Abstract

Given the effects of asset price bubbles on the real economy, the question of whether price bubbles exist in asset markets is of significant importance. Scholars have long debated the prominent role that price bubbles have played in numerous past stock market crashes. In financial markets, the phenomenon of a price bubble is defined as a deviation of stock prices from their fundamental values. The formation of bubbles appears to be influenced by certain external events that alter the behavioral patterns of economic agents. Although neoclassical finance views financial markets as emotionless environments, self-fulfilling elements in expectations can lead to the emergence of price bubbles. When stock prices are positively correlated with expectations of price changes, real price movements can be driven independently of market fundamentals. Rising asset prices, through the wealth effect, influence household consumption patterns, and via the balance sheet effect, affect firm behavior. Through these two mechanisms, the indirect impacts that spread across aggregate demand and economic activity can lead to an economic crisis once the bubble bursts.

Sudden increases and collapses in asset prices occur periodically in different countries and markets. It can be argued that such price bubbles and the subsequent crises are closely related to human nature and the structure of the capitalist system. A rough estimate suggests that around 60 crises have occurred since the 17th century (Ahamed, 2011). While it may not be entirely possible to prevent crises, it is crucial to mitigate their

* This study is derived from the doctoral dissertation titled “Price bubble in financial markets: Estimating the determinants of price bubble in Istanbul stock exchange using random forest classifier” completed at Istanbul University, Graduate School of Social Sciences, Department of Business Administration in 2024.

** Sakarya University, Department of Econometrics, emreturan@sakarya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4439-596X.

*** Istanbul University, Department of Business Administration, eraltay@istanbul.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4461-3891.

social and economic costs. As clearly stated in the works of Kindelberger (2000) and Minsky (1992), recognizing that the financial system is prone to systemic failures is vital for raising awareness. The fact that historical bubble episodes in various regions share certain common characteristics supports this view. Notably, during bubble periods, it is often observed that risk management principles are abandoned and emotional decisions replace rational analysis. Although each region experiencing a bubble has its unique characteristics, the main pattern of rapid price increases followed by sharp declines tends to recur in similar ways across different bubbles.

This study aims to analyze whether stock prices in Borsa Istanbul deviate from their fundamental values to form asset price bubbles, and to identify the factors contributing to the formation of such bubbles using data from the period 2010:01 to 2023:11. The literature emphasizes that price bubbles occurring in financial markets have significant effects on the real economy and have played a decisive role in many past market crashes. In line with this perspective, the study adopts a two-stage research design.

In the first stage, the presence of price bubbles in Borsa Istanbul is empirically tested using the Generalized Supremum Augmented Dickey-Fuller (GSADF) test. The findings reveal that the null hypothesis of no bubble is rejected at the 1% significance level, indicating the presence of a bubble during an 8-month period that began in 2020:05 and concluded by 2021:01. In the second stage, the relationship between the formation of bubbles and various economic variables—identified in the literature as potentially influential—is analyzed using the machine learning-based random forest method. According to the results of the model, the four most influential variables affecting the probability of bubble formation are identified as the commodity index, financial innovation, foreign investor ratio, and confidence index. When the variables “commodity index,” “financial innovation,” “foreign investor ratio,” and “confidence index” are removed from the model, the Gini impurity decreases by 36.49%, 29.94%, 15.45%, and 6.5%, respectively. This indicates that these variables have a significant impact on the formation of price bubbles in Borsa Istanbul. The effects of these variables on bubble probability are visualized through partial dependence plots. An analysis of the commodity index variable reveals that, in the initial phases of its increase, the likelihood of a price bubble tends to decrease. This risk remains at its lowest when the index ranges between 60 and 80. However, once the index exceeds the value of 80, the probability of a price bubble begins to rise. An increase in the level of financial innovation has also been found to raise the risk of price bubbles in Borsa Istanbul. The relationship between the share of foreign investors and the likelihood of a price bubble follows a U-shaped pattern, with the highest probability observed when the foreign investor ratio exceeds 60%. Additionally, a rising confidence index is linked to a higher risk of price bubbles, with the likelihood of bubble formation reaching its peak within the 90 to 110 range of the index.

This study provides empirical evidence on the phenomenon of price bubbles in Borsa Istanbul and the factors that may contribute to their formation. Furthermore, it offers insights into which variables should be monitored and when, in order to mitigate the potential adverse effects of such bubbles. The findings of the study indicate that price bubbles periodically emerge in Turkey’s capital markets and that their formation is influenced by both global economic indicators and factors shaping investor behavior.

Jel codes: Price bubble, GSADF test, Random Forest, Borsa Istanbul, Financial Market Anomalies

SÜREÇ İYİLEŞTİRME VE SÜREÇ YÖNETİMİ UYGULAMALARI ÜZERİNE BİR LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

A Literature Study on Process Improvement and Process Management Applications

Ebru SARIOĞLU^{*} 
Hakan YILDIRIM^{**} 

Öz

Süreç iyileştirme ve süreç yönetimi, kurumların verimliliğini artırırken maliyetleri düşürme ve müşteri memnuniyetini sağlama açısından kritik bir rol oynamaktadır. Rekabetçi bir ortamda sürdürülebilir avantaj elde edebilmek için kurumların iş süreçlerini sürekli gözden geçirerek yenilemesi gerekmektedir. Süreç iyileştirme, mevcut iş akışlarındaki eksiklikleri belirleyip gidermeyi amaçlarken; süreç yönetimi, tüm iş süreçlerinin planlanmasını, uygulanmasını, izlenmesini ve kontrolünü sağlayarak organizasyon genelinde şeffaflığı ve koordinasyonu desteklemektedir. Teknolojik gelişmeler ve dijital dönüşüm, bu yaklaşımların önemini daha da artırmıştır.

Bu çalışma, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi alanında yapılan akademik araştırmaları sistematik literatür taraması yaklaşımıyla inceleyerek, Deste ve Berber'in (2018) 2005–2018 dönemini kapsayan literatür çalışmasını güncellemeyi ve 2018–2024 yılları arasındaki eğilimleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında, Marmara Üniversitesi Kütüphanesi Veri Tabanı, ULAKBİM, Dergi Park, Google Akademik ve Ulusal Tez Merkezi kaynaklarından elde edilen toplam 80 çalışma sistematik olarak analiz edilmiştir. Literatürde yer alan çalışmalar; kullanılan süreç iyileştirme yöntemleri, uygulama alanları ve sektörler göre sınıflandırılmış; yöntemlerin yıllar ve sektörler itibarıyla dağılımları ki-kare analizi ile incelenmiştir. Bulgular, süreç iyileştirme yöntemlerinin yıllar itibarıyla benzer eğilimler gösterdiğini, ancak sektörler bazında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle sağlık, üretim, eğitim ve finans sektörlerinde süreç

* Marmara Üniversitesi, Sayısal Yöntemler, ebru.sarioğlu@marmara.edu.tr, 0009-0008-0482-0635

** Marmara Üniversitesi, Sayısal Yöntemler, hakany68@marmara.edu.tr, 0000-0003-0851-4607

How to cite this article/Atıf için: Sarioğlu, E., & Yıldırım, H. (2026). Süreç iyileştirme ve süreç yönetimi uygulamaları üzerine bir literatür araştırması. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1647551



iyileştirme uygulamalarının yoğunlaştığı; Akış Diyagramı, Pareto Analizi ve Çevrimiçi Anket yöntemlerinin belirli sektörlerde daha baskın biçimde kullanıldığı tespit edilmiştir. Çalışma, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi literatürünü güncel verilerle genişleterek, sektörel yöntem tercihlerini istatistiksel olarak ortaya koyması bakımından literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Süreç İyileştirme, Süreç Yönetimi, Literatür

JEL Sınıflandırılması: M10, M11

Abstract

Process improvement and process management are essential mechanisms for enhancing organizational efficiency, reducing operational costs, and maintaining customer satisfaction. In an increasingly competitive environment, organizations must continuously evaluate and redesign their business processes to sustain competitive advantage. While process improvement focuses on identifying and eliminating inefficiencies within existing workflows, process management encompasses the systematic planning, execution, monitoring, and control of organizational processes, thereby fostering transparency and coordination across the organization. Recent technological advancements and digital transformation initiatives have further intensified the strategic importance of these practices.

This study seeks to extend the literature review conducted by Deste and Berber (2018), which examined studies published between 2005 and 2018, by analyzing research conducted during the 2018–2024 period through a systematic literature review approach. A total of 80 studies retrieved from the Marmara University Library databases, ULAKBİM, DergiPark, Google Scholar, and the National Thesis Center were systematically reviewed. The selected studies were categorized according to the process improvement techniques employed, application domains, and industry sectors. The distribution of methods across years and sectors was analyzed using chi-square tests. The results reveal that although process improvement methods demonstrate relatively consistent trends over time, statistically significant differences emerge across sectors. Process improvement applications are particularly prevalent in the healthcare, manufacturing, education, and finance sectors, with Flowcharts, Pareto Analysis, and Online Survey techniques being more prominently adopted in specific industries. By providing an up-to-date and statistically grounded overview of sectoral method preferences, this study offers a novel contribution to the process improvement and process management literature.

Keywords: Process Improvement, Process Management, Literature

JEL Classification: M10, M11

1. Giriş

Süreç iyileştirme ve süreç yönetimi, organizasyonların verimliliklerini artırmaları, maliyetleri düşürmeleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri açısından günümüz iş ortamında stratejik bir önem taşımaktadır. Süreç yönetimi; iş süreçlerinin sistematik biçimde tasarlanması, uygulanması, izlenmesi ve kontrol edilmesini kapsarken, süreç iyileştirme mevcut iş akışlarındaki aksaklıkların ve verimsizliklerin giderilmesine odaklanmaktadır. Bu iki yaklaşım, organizasyonların kaynaklarını daha etkin kullanmalarına ve değişen çevresel koşullara daha hızlı uyum sağlamalarına katkı sunmaktadır (Davenport, 1993; Hammer, 2015).

Teknolojik gelişmeler, dijitalleşme ve müşteri beklentilerindeki artış, organizasyonları süreçlerini sürekli olarak gözden geçirmeye ve iyileştirmeye yönlendirmektedir. Özellikle Endüstri 4.0, otomasyon ve veri temelli karar verme mekanizmalarının yaygınlaşmasıyla birlikte süreç iyileştirme uygulamaları, yalnızca operasyonel verimliliği artırmaya yönelik bir araç olmanın ötesine geçerek, organizasyonel performansın ve hizmet kalitesinin geliştirilmesinde stratejik bir rol üstlenmiştir. Bu dönüşüm, süreç yönetimini işletmeler için uzun vadeli değer yaratan bütüncül bir yönetim yaklaşımı haline getirmiştir (Jeston & Nelis, 2018).

Literatürde süreç iyileştirme yaklaşımlarının üretim, sağlık, finans, kamu ve eğitim gibi farklı sektörlerde yaygın biçimde ele alındığı; yalın üretim, Altı Sigma, Kaizen ve DMAIC gibi metodolojilerle desteklendiği görülmektedir. Bu yöntemlerin hata oranlarını azaltma, kaliteyi artırma, süreç sürelerini kısaltma ve müşteri memnuniyetini yükseltme gibi önemli çıktılar sağladığı çok sayıda ampirik çalışma tarafından ortaya konulmuştur (Womack & Jones, 2003; Antony, 2014). Bununla birlikte, süreç iyileştirme uygulamalarının sektörel ihtiyaçlara göre farklılık gösterdiği ve tek tip bir yöntemin tüm sektörler için aynı etkiyi yaratmadığı da literatürde vurgulanmaktadır.

Ancak mevcut çalışmalar incelendiğinde, araştırmaların büyük ölçüde belirli bir sektör ya da tekil bir süreç iyileştirme yöntemi üzerinde yoğunlaştığı; yöntemlerin zaman içerisindeki dağılımı ve sektörel farklılıklarının bütüncül bir bakış açısıyla ele alındığı güncel literatür çalışmalarının sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi alanında güncel eğilimleri ortaya koyan sistematik değerlendirmelere duyulan ihtiyacı artırmaktadır (Deste & Berber, 2018).

Bu çalışma, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi alanında yapılan akademik araştırmaları inceleyerek, Deste ve Berber'in (2018) 2005–2018 dönemini kapsayan literatür çalışmasını güncellemeyi ve 2018–2024 yılları arasındaki araştırma eğilimlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda yayımlanan çalışmalar, kullanılan süreç iyileştirme yöntemleri ve uygulandıkları sektörler açısından değerlendirilerek, literatürdeki güncel yönelimlerin sistematik ve bütüncül bir çerçevede analiz edilmesi hedeflenmektedir. Elde edilen bulguların, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi uygulamalarına yönelik stratejik karar alma süreçlerine katkı sağlaması beklenmektedir.

2. Literatür Taraması

2018–2024 döneminde süreç iyileştirme ve süreç yönetimi literatürü; klasik verimlilik ve kalite odaklı yaklaşımları korurken, dijital dönüşümün etkisiyle süreç madenciliği, otomasyon ve veri temelli karar mekanizmalarıyla genişleyen hibrit bir yapıya evrilmiştir. Süreç yönetimi; süreçlerin tasarımı, yürütülmesi, izlenmesi ve kontrolünü kapsayan bütüncül bir yönetim yaklaşımı olarak ele alınırken (Davenport, 1993; Hammer, 2015; Jeston & Nelis, 2018), süreç iyileştirme uygulamaları Lean, Kaizen ve Six Sigma gibi metodolojiler üzerinden performans ve kalite çıktıları üretmeye odaklanmaktadır (Womack & Jones, 2003; Antony, 2014).

Bu bölümde klasik süreç iyileştirme yaklaşımları, dijitalleşme ve süreç yönetimi, sektörel uygulamalar başlıkları altında sentezlenerek sunulmaktadır. İncelenen literatür, süreç yönetiminin üretimden sağlığa, kamudan yazılıma, finanstan lojistiğe kadar geniş bir uygulama alanına yayıldığını ve sektörlerle özgü sorunlara göre farklı yöntem ve tekniklerle ele alındığını ortaya koymaktadır.

2.1. Süreç İyileştirmede Klasik Yaklaşımlar

Klasik süreç iyileştirme yaklaşımı, temelde israfın azaltılması, darboğazların giderilmesi, kalite artışı ve maliyet düşürme hedefleri etrafında şekillenmektedir. Yalın üretim ve Kaizen temelli çalışmalar, sürekli iyileştirme mantığını farklı üretim bağlamlarında uygulayarak verimlilik artışı sağlamayı amaçlamaktadır (Eser, 2018; Uluskan, 2019; Oskaloğlu, 2019; Çelik, 2020; Ayna, 2021; Ulugüner, 2021; Büyükbay, 2021; Çimen, 2022). Bu çizgide, süreçlerin görselleştirilmesi ve akışın netleştirilmesi için süreç analizi ve tasarım odaklı uygulamalar da dikkat çekmektedir (Can, 2019; Ceyhan, 2021).

Six Sigma-DMAIC hattında ise ölçme-analiz-iyileştirme-kontrol döngüsü üzerinden süreç varyasyonlarını azaltma, hataları minimize etme ve kalite standartlarını yükseltme amaçları öne çıkar. Özellikle otomotiv ve tekstil gibi üretim yoğun alanlarda DMAIC ve Six Sigma uygulamalarının süreç yeterliliğini güçlendirdiği gösterilmektedir (Kasnak, 2020; Ekleş, 2020; Gürsoy, G. Ç., 2020; Denizler vd., 2021; Ulusoy, 2024). Parametre optimizasyonu ve hata önleme araçları üretim ve endüstriyel uygulamalarda süreç performansını ölçülebilir biçimde iyileştirmeye katkı sunmaktadır (Yalçındağ, 2021; Yılmaz, T., 2023; Meran & Güner Gören, 2024; Erbecer, 2022). Ayrıca iş sağlığı-güvenliği boyutunu süreç iyileştirme bağlamına entegre eden çalışmalar, klasik yaklaşımların yalnızca verimlilik değil risk yönetimi açısından da konumlandığını göstermektedir (Aras, 2021; Alaf, 2021; Kocabaş, 2021; Köpüklü, 2021).

2.2. Dijitalleşme ve Süreç Yönetimi

2020 sonrası literatürde süreç yönetimi, dijitalleşme ve otomasyon ile belirgin biçimde bütünleşmiştir. Süreç madenciliği, süreçlerin fiili yürütüm izlerini kullanarak sapma, gecikme ve darboğazların daha yüksek doğrulukla tespit edilmesini mümkün kılmaktadır (Başkurt, 2022). Dış ticarete kâğıtsız süreç yönetimi ve dijitalleştirme çalışmaları da süreçlerin uçtan uca yeniden tasarlanması ihtiyacını vurgulamaktadır (Karabulut, 2020).

Yazılım ve BT bağlamında süreç yönetimi; süreç olgunluğu, test süreçleri ve çevik çerçeveler üzerinden ele alınmaktadır. SPICE tabanlı süreç iyileştirme yaklaşımının KOBİ'lerde kabulü ve teknoloji şirketlerinde uygulanması; yazılım süreçlerinde standardizasyon, izlenebilirlik ve kalite güvencesinin önemini göstermektedir (Durmuş, 2023; Cızzak, 2023). Test süreçlerinde model önerileri ve kalite artırımı odağı ise yazılım yaşam döngüsünde süreç yönetimini daha kritik hale getirmektedir (Hancı, 2024; Koruyan, 2019). Agile-Scrum yönetimi ve büyük ölçekli ürün-süreç geliştirme bağlamında süreç yönetimi, uygulama pratiklerinin organizasyonel sonuçlarla ilişkisini tartışmaktadır

(Ünal, 2024; Özkorul, 2024). BT süreç yönetimi ve kamu kurumlarında süreç esaslı yazılım önerileri de bu dönüşümü desteklemektedir (Songur, 2019; Coşkun, 2020; Karaaslan, 2019).

Blockchain ve ileri analitik yaklaşımlar, süreç yönetiminde güvenilirlik/şeffaflık ve karar desteği boyutlarını güçlendirmektedir. Tedarik zincirinde bulanık QFD ile blockchain değerlendirmesi ve havacılık bakım süreçlerinde blockchain temelli model önerisi, süreçlerin izlenebilirlik ve doğrulama kapasitesini artırmaya dönük bir eğilimi temsil eder (Maden, 2021; Belviranlı, 2024). Kan tedarik zinciri ağ tasarımı gibi stokastik programlama temelli çalışmalar da süreç yönetiminde belirsizlik altında karar verme kapasitesini güçlendirmektedir (İmamoğlu, 2024). Müşteri ilişkileri yönetiminde büyük veri-RPA entegrasyonu ve bankacılık süreçlerinde uygulama odaklı iyileştirme çalışmaları ise otomasyonun hizmet süreçlerine yansımaları göstermektedir (Kaya & Sağbaşı, 2024; Avuçalmaz & Turanoğlu Şirin, 2024; Avuçalmaz, 2024). Bu dijitalleşme çerçevesi, eğitim süreçlerinin yeniden yapılandırılması ve esnek öğrenmede süreç yönetim modeli gibi alanlarda da karşılık bulmaktadır (Aktürk, 2020; Karatop, 2020).

2.3. Sektörel Uygulamalar

Literatürde süreç iyileştirme ve süreç yönetimi uygulamalarının sektörel dağılımı incelendiğinde, yöntem seçiminin çoğu zaman sektörün süreç yapısı, çıktı ölçümleme kapasitesi ve regülasyon-kalite baskısı ile belirlendiği görülür.

Sağlık sektöründe çalışmalar; kaynak yönetimi, hizmet süreleri, hasta memnuniyeti ve süreç güvenliği ekseninde yoğunlaşır. Ameliyathane malzeme yönetimi süreçlerinin değerlendirilmesi, özel hastanelerde bilgi işlem biriminin süreç yönetimi ve sağlık kurumlarında entegre yaklaşımlar, süreç yönetiminin kalite ve etkinlik üzerindeki rolünü vurgulamaktadır (Özveri vd., 2019; Say, 2019; Kuman, 2019). Sağlık sektöründe yalın üretim-kısıtlar teorisi-simülasyon gibi bütünsel yaklaşımların uygulanması, iyileştirmenin yöntemsel olarak hibritleştiğini göstermektedir (Akbal, 2021). Hizmet sektöründe süreç iyileştirme odağını sağlık merkezleri üzerinden ele alan çalışmalar da benzer biçimde hizmet tasarımı ve iyileştirmeyi öne çıkarır (Mirik, 2021). Klinik süreçlerde süreç yönetiminin etik boyutu da literatürde yer bulmaktadır (Türkçapar, 2024).

Üretim ve endüstri bağlamında yöntem seti; yalın üretim, simülasyon, süreç optimizasyonu, Six Sigma/DMAIC ve kalite araçları etrafında şekillenir. Değer akış haritalandırma ve işgücü verimlilik modeli uygulaması, tekstilde simülasyon, boyama süreçlerinde yeşil endüstri uyumu gibi çalışmalar, üretimde süreç iyileştirmenin hem klasik hem sürdürülebilirlik ekseninde geliştiğini göstermektedir (Akın, 2022; Tağman, 2021; Yılmaz, K., 2024). Üretimde süreç iyileştirme uygulamalarının spesifik örnekleri (metal endüstrisi, gıda işletmesi gibi) farklı bağlamlarda yöntem aktarımını görünür kılar (Can, 2019; Berber & Deste, 2021). Endüstriyel optimizasyon ve fire azaltımı gibi konular da üretim odaklı süreç iyileştirmeye katkı sunar (Erbecer, 2022).

Kamu sektöründe süreç yönetimi; dijital dönüşüm, hizmet verimliliği ve kriz, pandemi yönetimi ekseninde ele alınır. Pandemi döneminde süreç yönetimi uygulamaları, kamu hizmet sunumunda

uyarlanabilirlik ihtiyacını gösterirken (Duman & Başaran, 2021), nüfus ve vatandaşlık işlemlerinde Six Sigma uygulaması kamu süreçlerinde ölçülebilir iyileştirme yaklaşımını temsil eder (Yetkin, 2023). Yerel yönetimlerde akıllı şehir uygulamalarının süreç yönetimi boyutu ise kamu yönetiminde süreç temelli düşünmenin dijitalleşmeyle birleştiğine işaret eder (Gülmez, 2022). Vergi tahsilatında bilgi teknolojilerinin rolü de kamu süreçlerinde teknoloji temelli etkinlik arayışını destekler (Al-I-sawi, 2022). Toplumsal süreç yönetimini sosyolojik açıdan inceleyen çalışmalar ise süreç yönetiminin yalnızca operasyonel değil, sosyal alanlara da genişlediğini göstermektedir (Kolcu, 2023).

Eğitim, lojistik, havacılık, bankacılık-finance gibi hizmet ağırlıklı alanlarda süreç yönetimi; hizmet kalitesi, operasyonel mükemmellik ve performans yönetimi ile ilişkilidir. Havayolu taşımacılığında süreç yönetiminin hizmet kalitesine etkisi ve havalimanı yer hizmetlerinde operasyonel mükemmellik odağı, süreç yönetiminin hizmet çıktılarıyla nasıl bağlandığını ortaya koyar (Ay, 2021; Polat, 2022). Limanlarda akıllı lojistik kriterlerinin ağırlıklandırılması da süreç yönetiminde karar verme tekniklerinin kullanımını gösterir (Küçük, 2023). Bankacılıkta süreç iyileştirme uygulamaları, müşteri deneyimi ve işlem süreleri gibi metriklerle ilişkili bir süreç tasarım ihtiyacına işaret eder (Avuçalmaz & Turanoğlu Şirin, 2024; Avuçalmaz, 2024). Denizyolu taşımacılığında müşteri memnuniyeti için süreç yönetimi uygulaması da benzer biçimde hizmet odaklı süreç iyileştirmenin önemini vurgular (Akalın & Göktaş, 2019). Süreç yönetimi-örgütsel performans ilişkisinde hizmet kalitesinin aracı rolü ise süreç yönetiminin stratejik sonuçlara nasıl bağlandığını tartışır (Uzun, 2024; Özan, 2021). Süreç yönetimini uzlaştırma bağlamında erdem/erdemlilik perspektifiyle ele alan çalışma ise süreç yönetimi literatürüne farklı bir etik/insani boyut kazandırır (Kaynar, 2019).

2018–2024 literatürü, yöntem çeşitliliği ve sektörel yayılım açısından zengindir; ancak çalışmaların önemli bir kısmı tek sektör, tek yöntem odağında ilerlediği için, yöntem tercihlerinin sektörel desenlerini nicel olarak gösteren ve yöntemleri zamansal, tematik, uygulama alanı ekseninde birlikte sınıflandıran bütüncül sentezler sınırlıdır. Bu çalışma, 2018–2024 dönemindeki 80 çalışmayı yöntem, sektör ve uygulama alanına göre sınıflandırıp dağılımları istatistiksel olarak analiz ederek, literatürdeki bu parçalı yapıyı bütüncül bir çerçevede birleştirmeyi hedeflemektedir.

3. Uygulama

Bu çalışmanın amacı, süreç iyileştirme kavramını daha iyi anlamak ve bu alanda gerçekleştirilen farklı yöntem ve uygulamaları sistematik bir şekilde sınıflandırmaktır. Bu doğrultuda, literatürdeki çalışmaların yapısal ve içerik analizlerinin yapılması, ayrıca ki-kare testleri kullanılarak dağılımların incelenmesi hedeflenmiştir. Çalışma, süreç iyileştirme konusundaki farklı yaklaşımları derinlemesine ele almayı ve bu alanda daha kapsamlı bir perspektif sunmayı amaçlamaktadır. Araştırma, Marmara Üniversitesi Kütüphanesi Veri Tabanı, ULAKBİM, Dergi Park, Google Akademik ve Ulusal Tez Merkezi kapsamındaki makaleler ile yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Literatür araştırması 2018-2024 yıllarını kapsamakta olup, “süreç iyileştirme”, “süreç yönetimi”, “process improvement” ve “process management” anahtar kelimeleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama

sonucunda toplam 80 çalışma değerlendirilmiştir. Literatür araştırması kapsamında elde edilen çalışmalar analiz edilerek içerik değerlendirmesi yapılmıştır. Bu değerlendirme sürecinde, süreç iyileştirme amacıyla kullanılan yöntemlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda sektörlere ait süreçlerin iyileştirilmesi için kullanılan yöntemler tespit edilmiş olup, bu yöntemler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Süreç iyileştirme yöntemleri

YÖNTEMLER	
Akış Diyagramı	FMEA
Pareto Analizi	Yalın Altı Sigma
Çevrimiçi Anket	Etki-Olasılık Analizi
Beyin Fırtınası	Balanced Scorecard
Süreç Haritaları	SIPOC Analizi
Kök Neden Analizi	Kontrol Tabloları
Regresyon Analizi	İstatistiksel Süreç Kontrolü
Balık Kılçığı Diyagramı	Kaikaku
Dmaic	Hata Türleri ve Etkileri Analizi (HTEA)
Kaizen	TOPSIS
Nitel Araştırma	ABC Analizi
Simülasyon	Gemba Analizleri
Kalite Yönetimi	Visual Studio Geliştirme
Performans Yönetimi	Risk Öncelik Sayısı (RÖS) Hesaplamaları
Yönetim Sistemlerinin Entegrasyonu	Yarı Yapılandırılmış Mülakatlar
Nominal Grup Tekniği	İçsel Pazarlama Teknikleri
Spice Modeli	SPSS Analizleri
Scrum	Otomatik Hata Tespiti
Kanban	Robotik Süreç Otomasyonu

Tablo 1’de, 2018–2024 dönemini kapsayan literatür taraması kapsamında süreç iyileştirme amacıyla kullanılan yöntemler sunulmaktadır. Bulgular, yöntem çeşitliliğinin oldukça yüksek olduğunu ve klasik kalite araçlarının yanı sıra dijitalleşme odaklı yöntemlerin de literatürde giderek daha fazla yer bulduğunu göstermektedir. Bu durum, süreç iyileştirme yaklaşımlarının zaman içinde yalnızca operasyonel araçlar olmaktan çıkarak, veri temelli ve teknoloji destekli bir yapıya evrildiğini ortaya koymaktadır.

Literatür araştırması sonucunda ulaşılan çalışmalar ki-kare analiziyle çeşitli faktörlere göre sınıflandırılarak değerlendirmeler yapılmıştır.

4. Araştırma Bulguları

Çalışma kapsamında 2018-2024 dönemine ait 80 yeni eser incelenmiş; karşılaştırma amacıyla literatürdeki toplam 257 çalışma (2005-2024) üzerinden sektörel değişim analizi yapılmıştır”. Yapılan literatür araştırması kapsamında, süreç iyileştirme yöntemlerinin 24 farklı sektörde tercih edildiği

belirlenmiştir. Çalışmaların büyük bir kısmının sağlık (9), eğitim (8) ve üretim (7) sektörlerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Ayrıca, yazılım (5), tekstil (5) ve otomotiv (4) sektörlerinde de süreç iyileştirme uygulamalarına sıklıkla yer verildiği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, hizmet ve imalat işletmelerinde süreç iyileştirme faaliyetlerine yönelik genel teorik açıklamaların yapıldığı, iyileştirme sürecinin faydaları ve uygulanma yöntemlerine ilişkin bilgilerin sunulduğu çalışmalara da ulaşılmıştır. Süreç iyileştirme konusundaki çalışmaların sektörel dağılımı Tablo 2’de detaylı olarak gösterilmiştir. Bu analiz, süreç iyileştirme yaklaşımlarının sektörlere göre farklılık gösterdiğini ve her sektörün kendine özgü ihtiyaçları doğrultusunda farklı tekniklerin tercih edildiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Çalışmaların sektörlere göre dağılımı

Sektör	2005-2011	2012-2018	2018-2024	Toplam
Ar-ge	0	0	1	1
Bankacılık	3	3	2	8
Basın-Yayın	0	1	1	2
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	7	5	3	15
Demir-Çelik	4	7	1	12
Dış Ticaret	0	0	1	1
Eğitim	2	3	8	13
Endüstri	0	0	1	1
Enerji	2	1	2	5
Elektronik	9	3	0	12
Gıda	4	4	3	11
Havacılık	0	0	1	1
Kozmetik	0	1	0	1
Lojistik	1	3	5	9
Mobilya	3	3	1	7
Otomotiv	14	17	4	35
Sağlık	4	19	9	32
Tarım	0	1	1	2
Tedarik Zinciri	0	0	2	2
Tekstil	6	6	5	17
Telekomünikasyon	0	0	2	2
Petro Kimya	0	3	0	3
Yazılım	0	0	5	5
İmalat ve Hizmet	12	26	22	60
Toplam	71	106	80	257

Tablo 2 incelendiğinde, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi çalışmalarının farklı sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Özellikle üretim ve sağlık sektörlerinin, süreç iyileştirme uygulamalarının en sık ele alındığı alanlar olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, 2018–2024 döneminde eğitim, yazılım ve hizmet sektörlerinde yapılan çalışmaların sayısındaki artış, süreç yönetimi yaklaşımlarının giderek daha geniş bir uygulama alanına yayıldığını göstermektedir. Bu bulgu, süreç

iyileştirmenin yalnızca üretim odaklı bir yaklaşım olmadığını, hizmet ve bilgi yoğun sektörlerde de stratejik bir araç olarak benimsendiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada sektörler göre yapılan iyileştirme çalışmalarının dağılımı incelendiğinde, süreç iyileştirme ve faydalarının ele alındığı teorik çalışmaların daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. İmalat sektöründe gerçekleştirilen iyileştirme çalışmalarının özellikle otomotiv, elektronik ve tekstil sektörlerinde yoğunlaştığı belirlenirken, hizmet sektöründe ise sağlık ve bilgi-iletişim teknolojileri alanlarında diğer sektörlerle kıyasla daha fazla iyileştirme çalışması yapıldığı tespit edilmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda ($\chi^2 = 81.99$, $p = 0.00086$), p değeri 0,05'ten küçük olduğundan sektörlerin yıllara göre dağılımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, farklı dönemlerde belirli sektörlerde iyileştirme çalışmalarının arttığını veya azaldığını, dolayısıyla sektörel gelişim ve dönüşüm süreçlerinin farklı yıllarda değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Çalışmaların süreç iyileştirme yöntemlerine göre dağılımı

YÖNTEMLER	YILLAR 2018-2024	YÖNTEMLER	YILLAR 2018-2024
Akış Diyagramı	22	FMEA	2
Pareto Analizi	14	Yalın Altı Sigma	5
Çevrimiçi Anket	10	Etki-Olasılık Analizi	2
Beyin Fırtınası	7	Balanced Scorecard	2
Süreç Haritaları	5	SIPOC Analizi	2
Kök Neden Analizi	4	Kontrol Tabloları	2
Regresyon Analizi	4	İstatistiksel Süreç Kontrolü	2
Balık Kılçığı Diyagramı	4	Kaikaku	2
Dmaic	3	Hata Türleri ve Etkileri Analizi (HTEA)	2
Kaizen	3	TOPSIS	1
Nitel Araştırma	3	ABC Analizi	2
Simülasyon	3	Gemba Analizleri	1
Kalite Yönetimi	3	Visual Studio Geliştirme	1
Performans Yönetimi	3	Risk Öncelik Sayısı (RÖS) Hesaplamaları	1
Yönetim Sistemlerinin Entegrasyonu	2	Yarı Yapılandırılmış Mülakatlar	1
Nominal Grup Tekniği	2	İçsel Pazarlama Teknikleri	1
Spice Modeli	2	SPSS Analizleri	1
Scrum	2	Otomatik Hata Tespiti	1
Kanban	2	Robotik Süreç Otomasyonu	2

Araştırma kapsamında belirlenen 38 yöntemin yıllara göre dağılımı ve çalışmalardaki kullanım oranları analiz edilmiştir. Çalışmalarda toplamda 131 yöntemin kullanıldığı belirlenmiş olup, bu yöntemler içinde en çok tercih edilenlerin şunlar olduğu tespit edilmiştir:

- Akış Diyagramı
- Pareto Analizi
- Çevrimiçi Anket
- Beyin Fırtınası
- Süreç Haritaları
- Regresyon Analizi

İş süreçlerine dair bilgilerin görsel olarak sunulmasını sağlayan Akış Diyagramı'nın, problem tespiti ve süreç iyileştirme çalışmalarında en yaygın kullanılan yöntem olduğunu göstermektedir. Süreçlerdeki problemlerin ve bunların önem derecelerinin belirlenmesine olanak tanıyan Pareto Analizi, iş akışlarını iyileştirme sürecinde en çok kullanılan yöntemlerden biri olmuştur.

Çevrimiçi Anket, veri toplama sürecinde geniş katılım ve kolay erişilebilirlik avantajları sağladığı için sıklıkla tercih edilmiştir. Beyin Fırtınası ise ekip içi iş birliğini artırarak yaratıcı çözümler üretilmesine katkıda bulunmuştur. Süreç Haritaları, iş akışlarını detaylı bir şekilde analiz etmeyi ve süreç iyileştirmelerini etkin bir şekilde gerçekleştirmeyi sağlamıştır. Regresyon Analizi gibi istatistiksel yöntemler ise veri odaklı karar alma süreçlerinde önemli bir rol oynamıştır. Bununla birlikte, Yalın Altı Sigma, FMEA, Balık Kılçığı Diyagramı ve İstatistiksel Süreç Kontrolü gibi kalite yönetimi ve süreç iyileştirme yöntemleri de farklı sektörlerde başarıyla uygulanmıştır. Robotik Süreç Otomasyonu ve Otomatik Hata Tespiti gibi dijitalleşme odaklı tekniklerin kullanımı da süreçlerin verimliliğini artırmaya yönelik önemli adımlar olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak, süreç iyileştirme kapsamında kullanılan yöntemlerin geniş bir yelpazeye yayıldığı, görselleştirme ve veri analizine dayalı yöntemlerin daha fazla tercih edildiği gözlemlenmiştir. Bu bulgular, iş süreçlerini optimize etmek ve verimliliği artırmak isteyen organizasyonlar için önemli bir yol haritası sunmaktadır.

Literatür araştırması kapsamındaki çalışmaların süreç iyileştirme yöntemlerine göre dağılımı incelendiğinde en çok tercih edilen 6 yöntemin yıllara göre dağılımı ve ki-kare Tablo 4' te yer almaktadır.

Tablo 4. süreç iyileştirme yöntemlerinin yıllara göre dağılımı

YIL	Akış Diyagram	Pareto Analizi	Çevrimiçi Anket	Beyin Fırtınası	Süreç Haritaları	Yalın 6 Sigma	Toplam
2018	3	2	1	1	1	1	9
2019	4	3	2	1	1	1	12
2020	3	2	2	1	1	1	10
2021	4	3	2	2	1	1	13
2022	3	2	1	1	0	0	7
2023	3	1	1	1	1	1	8
2024	2	1	1	0	0	0	4
Toplam	22	14	10	7	5	5	63

Tablo 4’te, literatürde en sık kullanılan süreç iyileştirme yöntemlerinin yıllara göre dağılımı ve bu dağılımlara ilişkin ki-kare test sonuçları yer almaktadır. Ki-Kare testi sonuçlarına göre, her bir yöntem için elde edilen p-değerleri 0.05 anlamlılık düzeyinin üzerinde bulunmuştur. Örneğin, “Akış Diyagramı” yöntemi için p-değeri 0.3007 olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde, “Pareto Analizi” için p-değeri 0.3007, “Çevrimiçi Anket” için 0.3208, “Beyin Fırtınası” için 0.3007 ve “Süreç Haritaları” için 0.3208 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, her bir yöntem açısından yıllar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, yöntemlerin yıllar itibarıyla kullanımında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç, süreç iyileştirme yöntemlerinin belirli dönemsel eğilimlerden ziyade, literatürde istikrarlı biçimde tercih edildiğini göstermektedir. Dolayısıyla süreç iyileştirme yaklaşımlarının zamansal değişimlerden çok, sektörel ihtiyaçlara bağlı olarak şekillendiği söylenebilir.

Tablo 5. Süreç iyileştirme yöntemlerinin sektörlere göre dağılımı

Sektör / Yöntem	Akış Diyagramı	Pareto Analizi	Çevrimiçi Anket	Beyin Fırtınası	Süreç Haritaları	Yalın 6 Sigma	Toplam
Ar-ge	2	0	0	0	0	0	2
Bankacılık	0	3	4	0	0	0	7
Basın-Yayın	0	0	0	0	0	0	0
Bilgi ve İletişim Teknolojileri	2	0	4	0	0	2	8
Demir-Çelik	0	0	0	0	2	4	6
Dış Ticaret	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim	1	0	1	1	0	0	3
Endüstri	0	0	0	0	0	0	0
Enerji	0	0	0	0	0	0	0
Elektronik	2	0	0	0	0	0	2
Gıda	0	0	2	0	1	0	3
Havacılık	0	0	0	0	0	0	0
Kozmetik	0	0	0	0	0	0	0
Lojistik	1	2	0	1	0	0	4
Mobilya	0	0	0	0	0	0	0
Otomotiv	2	1	0	0	0	2	5
Sağlık	2	2	0	3	0	0	7
Tarım	0	0	0	0	0	0	0
Tedarik Zinciri	4	0	0	0	0	0	4
Tekstil	1	0	0	0	1	1	3
Telekomünikasyon	0	0	0	0	0	3	3
Petro Kimya	0	0	0	0	0	2	2
Yazılım	0	0	0	0	0	0	0
İmalat ve Hizmet	0	0	0	0	4	0	4
Toplam	17	8	11	5	8	14	63

Ki-kare testi sonuçlarına göre, sektörler ile kullanılan süreç iyileştirme yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu bulgu, sektörlerin yöntem tercihlerini

rastgele yapmadığını, aksine faaliyet alanlarının gerektirdiği analiz ihtiyaçlarına göre belirli yöntemlere yöneldiğini göstermektedir.

Tablo 5 incelendiğinde, Akış Diyagramı yönteminin özellikle Ar-Ge, bilgi ve iletişim teknolojileri, elektronik ve sağlık sektörlerinde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Pareto Analizi ve Çevrimiçi Anket yöntemlerinin bankacılık, lojistik ve eğitim sektörlerinde daha fazla tercih edildiği; Yalın Altı Sigma yönteminin ise demir-çelik, otomotiv, tekstil ve telekomünikasyon sektörlerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, süreç iyileştirme literatüründe kullanılan yöntemlerin geniş bir yelpazeye yayıldığı ve sektörler göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bulgular, süreç iyileştirmenin tek tip bir yaklaşımla ele alınmasının uygun olmadığını; sektörlerin faaliyet alanları, süreç yapıları ve stratejik hedefleri doğrultusunda farklı yöntemlerin tercih edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi çalışmalarında bağlama duyarlı yaklaşımların önemini vurgulamaktadır.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi alanında gerçekleştirilen akademik araştırmaları sistematik bir biçimde inceleyerek, 2018–2024 yılları arasındaki literatürde ortaya çıkan eğilimleri, kullanılan yöntemleri ve sektörel farklılıkları analiz etmeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda, 80 akademik çalışma içerik analizi ve ki-kare testleri kullanılarak değerlendirilmiş; süreç iyileştirme yaklaşımlarının hem zamansal hem de sektörel boyutları ortaya konulmuştur.

Elde edilen bulgular, süreç iyileştirme yöntemlerinin yıllar itibarıyla benzer bir kullanım eğilimi sergilediğini, buna karşılık sektörler arasında belirgin ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Ki-kare analizi sonuçları, süreç iyileştirme yöntemlerinin yıllara göre dağılımında anlamlı bir değişim olmadığını; ancak sektörler ile yöntem tercihleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, süreç iyileştirme uygulamalarının zamansal trendlerden ziyade sektörlerin yapısal özellikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir.

Çalışma bulgularına göre, Akış Diyagramı, Pareto Analizi, Çevrimiçi Anket, Beyin Fırtınası ve Süreç Haritaları en sık kullanılan süreç iyileştirme yöntemleri arasında yer almaktadır. Akış Diyagramının özellikle Ar-Ge, bilgi ve iletişim teknolojileri, elektronik ve sağlık sektörlerinde yaygın olarak tercih edilmesi, bu sektörlerde süreçlerin görselleştirilmesi ve problem noktalarının net biçimde ortaya konulmasına duyulan ihtiyacı yansıtmaktadır. Pareto Analizi ve Çevrimiçi Anket yöntemlerinin bankacılık, lojistik ve eğitim sektörlerinde daha yoğun kullanılması, bu alanlarda müşteri geri bildirimleri ve önceliklendirme temelli karar alma süreçlerinin ön planda olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, Yalın Altı Sigma yönteminin demir-çelik, otomotiv, tekstil ve telekomünikasyon

gibi üretim ağırlıklı sektörlerde daha sık kullanılması, hata oranlarının azaltılması, kalite standartlarının yükseltilmesi ve operasyonel verimliliğin artırılmasına yönelik gereksinimlerle örtüşmektedir.

Deste ve Berber'in (2018) çalışması ile karşılaştırıldığında, bu araştırmanın süreç iyileştirme literatürünü yalnızca güncellemekle kalmadığı, aynı zamanda yöntem çeşitliliğinin arttığını ve dijitalleşme odaklı yaklaşımların literatürde daha görünür hale geldiğini ortaya koyduğu söylenebilir. Önceki çalışmalarda ağırlıklı olarak kalite yönetimi ve klasik süreç analiz araçları ön plandayken, bu çalışmada Çevrimiçi Anketler, Regresyon Analizi, Robotik Süreç Otomasyonu, otomatik hata tespiti ve veri temelli analiz yöntemleri gibi dijital dönüşümle ilişkili araçların daha fazla kullanıldığı görülmüştür. Bu durum, süreç iyileştirme literatürünün teknoloji odaklı bir dönüşüm sürecinde olduğunu göstermektedir.

Sektör bazlı değerlendirmeler, süreç iyileştirme çalışmalarında tek tip bir yaklaşımın etkin olmadığını ortaya koymaktadır. Sağlık sektöründe hizmet sürelerinin kısaltılması, hasta memnuniyetinin artırılması ve kaynak kullanımının optimize edilmesi amacıyla Akış Diyagramı, Süreç Haritaları ve istatistiksel analiz yöntemlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Üretim sektöründe ise Yalın Altı Sigma, FMEA ve Pareto Analizi gibi kalite odaklı yöntemler hata minimizasyonu ve verimlilik artışı açısından kritik rol oynamaktadır. Bankacılık ve finans sektörlerinde müşteri odaklı süreçlerin iyileştirilmesine yönelik olarak Çevrimiçi Anketler ve Pareto Analizi gibi yöntemlerin tercih edildiği; eğitim sektöründe ise dijitalleşme süreciyle uyumlu olarak süreç haritalama ve katılımcı geri bildirim temelli yaklaşımların öne çıktığı tespit edilmiştir.

Bu bağlamda çalışma, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi literatürüne önemli katkılar sunmaktadır. İlk olarak, 2018–2024 dönemini kapsayan güncel ve kapsamlı bir literatür taraması ile mevcut bilgi birikimini sistematik biçimde ortaya koymaktadır. Dahası süreç iyileştirme yöntemlerinin sektörel dağılımını istatistiksel analizlerle destekleyerek, yöntem–sektör ilişkisini nicel olarak ortaya koymaktadır. Son olarak dijital dönüşümün süreç iyileştirme uygulamalarına yansımalarını görünür kılarak, gelecekteki araştırmalar için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Sonuç olarak, süreç iyileştirme ve süreç yönetimi, organizasyonların değişen pazar koşullarına uyum sağlamasında, operasyonel etkinliği artırmasında ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde stratejik bir araç olarak öne çıkmaktadır. Sürekli iyileştirme anlayışının benimsenmesi ve sektörlerle özgü yöntemlerin bilinçli biçimde seçilmesi, süreç bazlı yönetim yaklaşımlarının etkinliğini artıracaktır. Gelecek çalışmalarda, belirli sektörlerle odaklanan derinlemesine ampirik analizlerin yapılması ve dijital süreç iyileştirme araçlarının etkinliğinin ölçülmesi, literatüre önemli katkılar sunacaktır. Klasik süreç iyileştirme yaklaşımları ile dijital yöntemlerin bütünlük biçimde ele alındığı karşılaştırmalı çalışmaların artırılması, süreç bazlı yönetim yaklaşımlarının stratejik boyutunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akalan, G., & Göktaş, B. (2019). Denizyolu taşımacılığında müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen bir süreç yönetimi uygulaması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43–62.
- Akbal, H. (2021). *Sağlık sektöründe süreç iyileştirme: Bir eğitim ve araştırma hastanesinde kısıtlar teorisi, yalın üretim ve simülasyon bütünlük yöntemi ile bir uygulama* (Doktora tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Akın, M. (2022). *Üretim sektöründeki bir firmada değer akış haritalandırma ve oranlarla işgücü verimlilik modeli ile süreç iyileştirme uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Aktürk, C. (2020). Uzaktan eğitim iş sürecinin Eğitim 4.0 perspektifiyle yeniden yapılandırılması: Kilis 7 Aralık Üniversitesi örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(23), 322–339.
- Al-Isawi, S. I. R. (2022). *The role of information technologies in tax collection process management: Iraq General Tax Office / Baghdad Governorate sector case study* (Master's thesis). Karabük University.
- Alaf, H. T. (2021). *Ticari araç koltuk üretiminde fabrika yerleşimi ve süreç iyileştirmesi* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Antony, J. (2014). Lean Six Sigma for higher education institutions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(2), 257–267.
- Aras, N. (2021). *Kimyasal üretimde süreç iyileştirmenin iş sağlığı ve güvenliği açısından analizi: Bir örnek olay uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Avuçalmaz, E., & Turanoğlu Şirin, B. (2024). Bankacılık sektöründe süreç iyileştirme üzerine bir uygulama. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 656–681.
- Ay, N. (2021). *Süreç yönetiminin hizmet kalitesine etkisi: Havayolu taşımacılığında bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi.
- Ayna, H. (2021). *Yalın üretim sisteminin süreç iyileştirmesine etkisi: Bir tekstil firmasında uygulama* (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Başkurt, H. (2022). *Süreç madenciliği yaklaşımı kullanılarak süreç geliştirme metodolojisi: Devlet üniversitesi elektronik belge yönetimi sistemi örneği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Belviranlı, S. (2024). *Uçak bakım, tamir ve revizyon şirketi süreç iyileştirmeleri için blok zinciri temelli yeni bir model yaklaşımı* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Medeniyet Üniversitesi.
- Berber, G., & Deste, M. (2021). Bir gıda işletmesinde süreç iyileştirme uygulaması: Dondurma fabrikası örneği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 53–72.
- Büyükbay, M. A. (2021). *Süreç analizi ve süreç iyileştirme: Bir imalat firmasında uygulama* (Yüksek lisans tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi.
- Can, V. (2019). *Process improvement: An implementation in the metal industry* (Master's thesis). Social Sciences Institute.
- Çelik, H. (2020). Süreç iyileştirmede Kaizen ve Kaikaku uygulaması. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 245–259.
- Ceyhan, H. (2021). *Mobilya sektörü için plastik ürünler üreten bir firmada ürün ve süreç geliştirme* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Çimen, N. S. (2022). *Yalın üretime geçişte süreç yönetimi ve süreç iyileştirme: Çelik kapı imalatında uygulama* (Yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

- Cızzak, Ö. (2023). *Yazılım süreç iyileştirme yetenek belirleme modelinin (SPICE) bir teknoloji şirketine uygulanması: Bir durum çalışması* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Coşkun, M. (2020). *Bilişim sektöründe süreç yönetimi ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: Reengineering work through information technology*. Harvard Business School Press.
- Deste, M., & Berber, G. (2018). *Süreç iyileştirme uygulamaları üzerine bir literatür araştırması / A literature review on process improvement applications*. Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, 2(2), 213–230.
- Denizer, B., Ersöz, S., & Albayrak, K. (2021). Ar-Ge departmanında süreç iyileştirme yöntemlerinin uygulanması. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 13(3), 83–97.
- Duman, M., & Başaran, Z. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü pandemi süreç yönetimi: Kocaeli örneği. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(4), 218–229.
- Durmuş, S. (2023). *Acceptance of software process improvement models in small and medium-sized enterprises: Empirical findings of the IT sector in Turkey* (Doctoral dissertation). Middle East Technical University.
- Ekleş, E. (2020). *Kısıtlar teorisi ve altı sigma entegrasyonu: Bir üretim tesisinde süreç iyileştirme uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Erbecer, B. (2022). *Optimization of paint stripping process: Modeling and improving scrap ratio* (Master's thesis). Ege University.
- Eser, P. (2018). *Tedarik zinciri yönetiminde süreç yönetimi ve süreç iyileştirmesi üzerine bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gülmez, S. M. (2022). *Yerel yönetimlerde akıllı şehir uygulamalarının yansımaları ve süreç yönetimi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi örneği* (Yüksek lisans tezi). İbn Haldun Üniversitesi.
- Gürsoy, G. Ç. (2020). *Yalın altı sigma metodolojisi ile süreç iyileştirmeye yönelik tekstil sektöründe bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi.
- Gürsoy, Ö. (2020). *Yalın üretim sisteminde dijitalleşme ve Endüstri 4.0 uygulamaları ile süreç iyileştirme analizi* (Doktora tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Hancı, A. K. (2024). *Yazılım test süreç iyileştirmede yeni bir model yaklaşımı* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Hammer, M. (2015). *What is business process management?* Harvard Business Review, 93(4), 1–6.
- İmamoğlu, G. (2024). *Kan tedarik zinciri ağ tasarımı ve süreç yönetiminde çok aşamalı stokastik programlama modelleri ve çözüm yaklaşımı* (Doktora tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Jeston, J., & Nelis, J. (2018). *Business process management: Practical guidelines to successful implementations*. Routledge.
- Kalender, Z. T. (2020). *Process improvement through decision-making-based hybrid methodologies and a case study* (Doctoral dissertation). Marmara University.
- Karaaslan, M. İ. (2019). *Kamu kurumlarında süreç yönetimi: Bir üniversite örneğinde süreç esaslı yazılım önerisi* (Yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi.
- Karabulut, C. (2020). *Digitalization and paperless process management in foreign trade* (Master's thesis). İstanbul Ticaret University.
- Karatop, B. (2020). Açık ve uzaktan esnek öğrenmede stratejik süreç yönetim modeli. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 148–160.

- Kasnak, A. B. (2020). *A process improvement of facility test efficiency with Six Sigma methodology in the automotive industry* (Master's thesis). İstanbul Technical University.
- Kaya, G. (2021). *Çağdaş sanatta ekolojik bilgelik ve süreç yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi.
- Kaya, H. G., & Sağbaş, A. (2024). Müşteri ilişkileri yönetiminde büyük veri ve robotik süreç otomasyonu ile süreç iyileştirme. *European Journal of Engineering and Applied Sciences*, 7(1), 44–53.
- Kaynar, İ. B. (2019). *Virtues and virtuousness of the victim-offender mediator in process management* (Master's thesis). Dokuz Eylül University.
- Kocabaş, C. (2021). *Enerji veriminin artırılmasında süreç iyileştirme tekniklerinin endüstriyel uygulaması* (Doktora tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi.
- Kolcu, M. (2023). *Türkiye'nin Suriyeli mültecilerle ilgili süreç yönetiminin sosyolojik analizi (Ankara örneği)* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Köpüklü, B. B. (2021). *Fabrication, process development and practical implementation of conversion negative electrode and nickel-rich positive electrodes for lithium-ion batteries* (Doctoral dissertation). Sabancı University.
- Korkmaz, Y. (2021). *Yol bağımlılığı modeline göre dijital dönüşüm anlayışıyla şekillenen süreç yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi.
- Korucuk, S., & Küçük, O. (2018). Gıda işletmelerinde süreç yönetimi uygulamalarının işletme performansına etkisi: Erzurum'da bir uygulama. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2122–2136.
- Küçük, B. N. (2023). *Limanlarda etkinliğin artırılmasında akıllı lojistik başarı kriterlerinin ağırlıklandırılması ve en ideal süreç yönetimi yaklaşımının seçimi: Samsun ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Giresun Üniversitesi.
- Kuman, O. Ö. (2019). *Sağlık örgütlerinde kalite yönetim unsuru olarak süreç yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Maden, A. (2021). *Evaluation of blockchain technology for process improvements in supply chains using fuzzy QFD* (Doctoral dissertation). Galatasaray University.
- Meran, İ., & Güner Gören, H. (2024). İstatistiksel süreç kontrolü ile iletken endüstrisinde kalite iyileştirme uygulaması. *Uludağ Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi*, 29(1), 67–84.
- Mirik, O. (2021). *Hizmet sektöründe süreç iyileştirme çalışmaları: Sağlıklı yaşam merkezi örneği* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Oskaloğlu, E. (2019). *Üretim işletmelerinde süreç iyileştirme tekniklerinin kullanılabilirliği üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi.
- Özalp, K. (2018). *İnşaat iskelesi üretiminde simülasyon yardımı ile süreç iyileştirme uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Özan, M. (2021). Süreç yönetimi ve süreç iyileştirmenin işletme performansına etkilerinin analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1144–1161.
- Özkaya Turhan, N., & Yurt Öncel, S. (2020). Süreç ortalaması için tek taraflı medyan kalite kontrol kartı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 635–646.
- Özkorul, Z. B. (2024). *Yazılım sektöründe süreç yönetimi ve uygulama örneği* (Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi.
- Özveri, O., Damar, M., & Durmuş, A. (2019). Ameliyathane malzeme yönetim sisteminin süreç yönetimi tekniği ile değerlendirilmesi: Bir üniversite hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 19–50.

- Polat, O. İ. (2022). *A grubu ruhsatlı yer hizmetleri şirketleri havalimanı faaliyetlerinde operasyonel mükemmellik ve süreç yönetimi: Vaka çalışması* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Say, E. (2019). *Özel hastanelerde bilgi işlem biriminin süreç yönetimi ve iyileştirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Songur, S. (2019). *Kamu kurumlarında bilgi teknolojileri alanında süreç yönetimi ve bir devlet üniversitesi için uygulama örneği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Medeniyet Üniversitesi.
- Tağman, A. B. (2021). *Sistem simülasyonu ile süreç iyileştirme: Bir tekstil işletmesi uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi.
- Tapan, N. (2019). *Süreç iyileştirmenin siber olay yönetimine etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Türkçapar, A. F. (2024). *Kadın doğum hekimlerinin prenatal tarama ve süreç yönetimindeki tutum ve davranışlarının tıp etiği açısından değerlendirilmesi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Ulugüner, A. (2021). *Kaizen yaklaşımı ile işletmelerde süreç iyileştirme ve bir uygulama örneği* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Uluskan, M. (2019). Süreç yeterlilik analizinin genişletilmiş Kaizen yöntemine entegrasyonu: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 27(3), 165–183.
- Ulusoy, G. (2024). *Bir çorap fabrikasında altı sigma ile süreç iyileştirme* (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi.
- Ünal, İ. (2024). *Managing a large-scale software product and process development project: A case study in the retail sector* (Master's thesis). Marmara University.
- Uzun, A. (2024). *Tedarik zinciri yönetimi ve süreç yönetiminin örgütsel performansa etkisinde hizmet kalitesinin aracı rolü* (Doktora tezi). İstanbul Arel Üniversitesi.
- Womack, J. P., & Jones, D. T. (2003). *Lean thinking: Banish waste and create wealth in your corporation*. Free Press.
- Yalçındağ, Y. (2021). *Gıda işletmelerinde Taguchi yöntemi ile süreç iyileştirme ve bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Yetkin, N. (2023). *Altı sigma yöntemi ile süreç iyileştirme: Nüfus ve vatandaşlık işlemlerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi.
- Yıldız, R., Selvi, K., & Yarmacı, H. (2019). Yenice bölgesinde ipekböceği yetiştiriciliğinin durma sebeplerinin süreç iyileştirme yöntemlerinden sebep-sonuç diyagramı ile araştırılması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(1), 79–86.
- Yılmaz, K. (2024). *Process improvement within the scope of green industry compliance in dyeing processes in textile factories* (Master's thesis). Adana Alparslan Türkeş Science and Technology University.
- Yılmaz, T. (2023). *Süreç iyileştirme çalışması: Sıcak çelik dövme fabrikasında bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi.

A LITERATURE STUDY ON PROCESS IMPROVEMENT AND PROCESS MANAGEMENT APPLICATIONS

Ebru SARIOĞLU* 
Hakan YILDIRIM** 

Process improvement and process management play a crucial role in enhancing organizational efficiency, reducing costs, and ensuring customer satisfaction. In an increasingly competitive business environment, organizations must continuously revise and optimize their processes to maintain a sustainable competitive advantage. Process improvement focuses on identifying inefficiencies in existing workflows and addressing them to enhance operational performance. In contrast, process management encompasses the systematic planning, implementation, monitoring, and control of business processes to ensure transparency, alignment, and efficiency across the organization. This study conducts a comprehensive literature review of process improvement and process management applications by analyzing academic research published between 2018 and 2024. The scope of this research includes various industries, such as manufacturing, healthcare, finance, education, and public administration, to identify how different sectors implement process improvement techniques. The review incorporates studies retrieved from the Marmara University Library Database, ULAKBİM, Dergi Park, Google Scholar, and the National Thesis Center, with a total of 80 academic works analyzed and classified based on specific criteria.

The study adopts a systematic literature review methodology to examine recent advancements and trends in process improvement and management. The research was conducted using key terms such as “process improvement,” “process management.” A total of 80 studies were selected from a pool of relevant academic sources. The classification of these studies was performed using qualitative and quantitative techniques, including frequency analysis and chi-square tests to identify patterns across industries and years. To ensure a rigorous analysis, the research focused on the classification of process improvement techniques used in different sectors, the impact of technological advancements

* Marmara Üniversitesi, Numerical Methods, ebru.sarioglu@marmara.edu.tr, 0009-0008-0482-0635

** Marmara Üniversitesi, Numerical Methods, hakany68@marmara.edu.tr, 0000-0003-0851-4607

such as automation, digital transformation, and artificial intelligence on process improvement, the effectiveness of various methodologies such as Lean Six Sigma, DMAIC (Define, Measure, Analyze, Improve, and Control), value stream mapping, and regression analysis, and the relationship between process improvement initiatives and organizational performance indicators such as efficiency, cost reduction, and customer satisfaction.

The analysis revealed that process improvement initiatives have been widely implemented across various industries, with significant variations in the choice of methodologies depending on the sector. The healthcare sector (9 studies) focused on optimizing patient care processes, reducing wait times, and improving resource allocation. The manufacturing sector (7 studies) emphasized reducing defects, improving supply chain efficiency, and minimizing production costs. The finance sector (5 studies) prioritized enhancing customer experience, fraud detection, and risk management. The education sector (8 studies) focused on digital transformation, e-learning optimization, and administrative efficiency. Public administration studies (6 studies) explored process optimization in government agencies to enhance service delivery and transparency.

Among the most frequently used process improvement methods, flowcharting and process mapping were used in 22 studies to visualize workflows and identify inefficiencies, Pareto Analysis was applied in 14 studies to prioritize critical problems based on their impact, online surveys and feedback mechanisms were found in 10 studies to collect stakeholder input for process improvements, brainstorming and idea generation techniques were employed in 7 studies to generate innovative solutions, statistical methods (Regression Analysis, ANOVA, and Chi-Square Tests) were utilized in 6 studies to measure the effectiveness of improvements, and Lean Six Sigma was featured in 5 studies, particularly in manufacturing and healthcare sectors. The integration of robotic process automation (RPA) and machine learning algorithms in process improvement was observed in industries such as finance, logistics, and software development. The application of cloud-based workflow management systems increased efficiency in remote work environments, and AI-driven process optimization models have gained traction in complex decision-making processes.

The study identifies a significant correlation between the choice of methodology and the sector of application ($p < 0.05$). The findings reveal that the selection of process improvement tools is highly dependent on industry-specific requirements and operational scales.

From a practical standpoint, the study underscores the need for organizations to adopt a data-driven approach to process improvement by leveraging statistical tools and AI-powered analytics, foster a culture of continuous improvement where employees actively contribute to identifying inefficiencies and implementing solutions, embrace technological advancements such as robotic process automation and cloud-based workflow systems to enhance operational efficiency, and customize sector-specific strategies as the effectiveness of process improvement techniques varies across industries. Future research should focus on longitudinal studies to track the long-term impact of process improvement initiatives. Additionally, exploring the role of blockchain technology in enhancing

transparency and security in business processes could be an emerging avenue for further investigation. This literature review serves as a foundation for academics and practitioners seeking to understand and implement process improvement techniques effectively. By systematically analyzing recent studies, this research contributes to the broader discourse on enhancing organizational performance through structured process optimization strategies.

A BIBLIOMETRIC REVIEW OF REVERSE INNOVATION: DISCIPLINARY EVOLUTION AND EMERGING RESEARCH FRONTIERS

Ters İnovasyonun Bibliyometrik Analizi: Disipliner Katkıları ve Ortaya Çıkan
Araştırma Sınırları

Ahu Tuğba KARABULUT^{*}
İlknur SAYAN^{**}
M. Çağrı PEHLİVANOĞLU^{***}
Serem AKDAL^{****}

Abstract

Reverse innovation (RI) is a strategic concept that inverts the traditional flow of innovation by enabling innovations to emerge from developing markets and spread to developed economies. Over the past decade, RI has attracted significant academic attention, particularly in domains such as healthcare, sustainability, and various sectors. RI is not only concerned with technology transfer from one country to another but is also connected to current global challenges. The purpose of this study is to conduct a comprehensive bibliometric

* Prof. Dr., Istanbul Kent University, Department of Economics and Finance (English), İstanbul, Türkiye, ahutugba.karabulut@kent.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6414-8029

** Asst. Prof. Dr., Istanbul Kent University, Department of Health Management, İstanbul, Türkiye, ilknur.sayan@kent.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7133-5858

*** Asst. Prof. Dr., Istanbul Kent University, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye, cagri.pehlivanoglu@kent.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7519-3068

**** Independent Researcher, İstanbul, Türkiye, seremakdal@gmail.com, ORCID ID: 0009-0006-5312-7373

How to cite this article/Atıf için: Karabulut, A. T., Sayan, İ., Pehlivanoglu, M. Ç., & Akdal, S. (2026). A bibliometric review of reverse innovation: Disciplinary evolution and emerging research frontiers. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1893202

Makale Gönderim Tarihi: 19.02.2026

Yayına Kabul Tarihi: 03.06.2026



Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari
4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

analysis of RI by examining publications indexed in the Web of Science database between 2010 and 2024. Two hundred thirty-two publications containing the term ‘RI’ in the title, abstract, keywords, or author keywords were analyzed using VOSviewer software. This article examines studies in the field of RI by exploring various elements, including publication years, indexing databases, citation metrics, most-cited articles, research fields, related concepts, authors, journals, institutions, and countries of origin for the conducted studies. It also examines the relationship between RI and the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). RI is related to SDG 9 (industry, innovation, and infrastructure), SDG 3 (good health and well-being), sustainability, reverse logistics, green supply chains, and the circular economy. This research presents a comprehensive overview of the current state of RI and provides guidance for both academics and industry leaders.

Keywords: Innovation, Reverse Innovation, Sustainable Development Goals, Bibliometric Analysis

JEL Codes: O30, O31, O33

Öz

Ters inovasyon (Reverse innovation, RI), yenilik akışının geleneksel yönünü tersine çevirerek yeniliklerin gelişmekte olan pazarlardan doğup gelişmiş ekonomilere yayılmasını sağlayan stratejik bir kavramdır. Son on yılda RI özellikle sağlık, sürdürülebilirlik ve çeşitli sektörlerde önemli akademik ilgi görmüştür. RI yalnızca ülkeler arası teknoloji transferi bağlamında değil, aynı zamanda güncel küresel sorunlarla da yakından ilişkilidir. Bu çalışmanın amacı, 2010–2024 yılları arasında Web of Science veri tabanında dizinlenen yayınları inceleyerek RI üzerine kapsamlı bir bibliyometrik analiz gerçekleştirmektir. Başlık, özet, anahtar kelimeler veya yazar anahtar kelimelerinde “RI” ifadesini içeren toplam 232 yayın, VOSviewer yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu makale, RI alanındaki çalışmaları yayın yılları, indekslendiği veri tabanları, atıf metrikleri, en çok atıf alan makaleler, araştırma alanları, ilişkili kavramlar, yazarlar, dergiler, kurumlar ve ülkeler gibi çeşitli unsurlar bakımından incelemektedir. Ayrıca RI ile Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG’ler) arasındaki ilişki analiz edilmiştir. RI’nin SDG 9 (sanayi, inovasyon ve altyapı), SDG 3 (sağlık ve kaliteli yaşam), sürdürülebilirlik, ters lojistik, yeşil tedarik zincirleri ve döngüsel ekonomi ile bağlantılı olduğu görülmüştür. Bu araştırma, RI’nin mevcut durumuna ilişkin kapsamlı bir görünüm sunmakta ve hem akademisyenlere hem de sektör liderlerine yol gösterici nitelikte bulgular sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Ters İnovasyon, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Bibliyometrik Analiz

JEL Kodları: O30, O31, O33

1. INTRODUCTION

Reverse innovation (RI) has gained significance within the realm of global innovation dynamics. It challenges traditional notions that knowledge and technology flow unidirectionally from developed to developing countries. RI has become a focal point of academic research across multiple fields, including international business, management, economics, public policy, engineering, healthcare, and innovation. The growing interest from both scholars and practitioners highlights the increasing importance of the concept due to its interdisciplinary nature. Combining different disciplinary insights strengthens the theoretical basis of RI and emphasizes its strategic role in the global economy.

Reverse innovation (RI), first introduced by Immelt et al. (2009), refers to innovations originating in emerging markets that are subsequently adopted by developed countries. Research from 2010 to 2024 has shown a growing academic focus on RI, particularly in healthcare, sustainability, and industrial sectors (Govindarajan & Trimble, 2012; von Zedtwitz et al., 2015). It plays a vital role in global business strategies, with companies like Philips and General Electric utilizing innovations developed in emerging economies. Scholars note that RI expands beyond technical adaptation, being influenced by socio-cultural factors and facing barriers such as risk aversion and resistance to change (Hashmi et al., 2023). Recent bibliometric studies have linked RI to the UN Sustainable Development Goals, particularly Good Health and Well-being (Goal 3) and Industry, Innovation, and Infrastructure (Goal 9), underscoring the need for future research on cultural, organizational, and policy factors that influence RI.

The article is divided into the following sections: Exploring RI, Methodology, Data Analysis, Findings, Discussion, and Implications. The first section explains the concept of RI by starting with its theoretical background. The research methodology is explained, and data analysis is presented. Next, the key findings are highlighted. The study concludes with an evaluation of the theoretical and practical implications, as well as recommendations for future research in the implications section.

2. EXPLORING REVERSE INNOVATION

RI has gained attention in innovation research recently. Govindarajan and Ramamurti (2011) define it as a process where innovations originating in developing countries are transferred to developed countries. RI requires a significant shift in the direction of innovation, unlike the traditional model, where innovation starts in developed countries and then moves to developing ones. It prompts global companies to revise their innovation strategies to accommodate this reverse flow of ideas. Evidence suggests that innovations developed in resource-constrained environments can provide competitive advantages when adapted to developed market settings. RI challenges traditional theories of innovation diffusion, foreign direct investment (FDI), and multinational enterprise management.

The concept was first introduced in Harvard literature through the work of Immelt et al. (2009), who illustrated it with the example of General Electric. RI has gained significance in the healthcare sector (Bhattacharyya et al., 2017) and the packaged consumer products industry (Corsi et al., 2014). The Global Value Chain theory situates RI within the framework of low-cost production and knowledge transfer (Wang & Wang, 2024). McCausland (2023) highlighted the strategic importance of regenerative innovation for multinational companies (MNCs) in improving long-term sustainability and competitive advantage, thereby integrating them into global value chains and adopting more sustainable business models. The adoption of low-cost, portable electrocardiogram (ECG) machines developed in India is used as an example in Western healthcare systems (Govindarajan & Trimble, 2012). McCausland (2023) pointed out that companies that effectively leverage limited resources can gain a strategic edge through frugal innovation (FI). Karabulut (2017) argued that MNCs successfully created market-specific solutions via R&D hubs in emerging markets and eventually expanded

them to global markets. RI is a process that goes beyond technology and includes cultural, managerial, and organizational aspects. Wang and Wang (2024) and Huang and Li (2019) emphasized that the effectiveness and reach of RI depend on knowledge transfer, local collaborations, and the strategic use of digital platforms.

RI has attracted growing academic interest in Türkiye as well. Yaşlıoğlu (2019) stated that the model serves as a tool for development, positioning emerging markets as contributors to global innovation ecosystems. Bardakcı et al. (2019) examined local perceptions of RI and provided insights into how the concept is interpreted and applied within the country. The expanding research literature on RI has prompted the use of bibliometric analysis methods to interpret its structure and development thoroughly. Gao et al. (2020) conducted a systematic mapping of structural patterns in the field, focusing on direct citation networks, keyword co-occurrences, and conceptual relationships to identify new trends and research gaps.

3. METHODOLOGY

Bibliometric analysis is a method for examining scientific data to understand the development of a field and identify emerging research areas (Donthu et al., 2021). This method analyzes trends, effects, and relationships within a field by gathering and organizing data from various sources. Bibliometric analysis has become popular for monitoring the growth of research disciplines (Passas, 2024).

The purpose of this study is to conduct a comprehensive bibliometric analysis of RI by reviewing publications indexed in the Web of Science database from 2010 to 2024. Two hundred thirty-two publications containing the term ‘RI’ in the title, abstract, keywords, or author keywords were analyzed using VOSviewer software. This article explores studies in the field of RI by examining factors such as publication years, indexing databases, citation metrics, most-cited articles, research areas, related concepts, authors, journals, institutions, and countries involved. It also examines the relationship between RI and the United Nations’ Sustainable Development Goals (SDGs). RI is related to SDG 9 (industry, innovation, and infrastructure), SDG 3 (good health and well-being), sustainability, reverse logistics, green supply chains, and the circular economy. This research provides a comprehensive overview of the current state of RI, guiding both academic and industry leaders.

This study aims to answer the following research questions:

- How has the volume of publications on RI changed over time?
- Which years have experienced the highest output in terms of publications and citations?
- Which universities and research organizations have produced the most publications on RI?
- Which countries contribute the most research on RI?
- What are the most cited journals, articles, and authors in the field of RI?
- What are the main research areas connected to RI?

- What emerging trends and gaps can be identified in RI research?

3.1. Data Analysis

This article examined academic literature on RI using bibliometric analysis. First, the literature in the field of RI was reviewed from the WoS and Scopus databases. There are 230 sources in Scopus and 232 in WoS. The overlapping sources in both databases were then removed, and the analysis focused on 232 sources from the WoS. Frequency tables were created using WoS analysis methods, showing the distribution of RI publications by field, institution, and document type. The VOSviewer software was used to analyze publications by searching for RI in titles, abstracts, keywords, and author keywords, to evaluate publication years, authors, top articles, journals, citations, indexing databases, institutions, countries, research fields, and their relations to the United Nations SDGs. The results were supported by frequency tables generated through WoS analysis tools, as well as network maps and clustering visuals provided by VOSviewer. This approach strengthened the study by providing numerical data, as well as visual and relational analyses. Overall, this method revealed trends in RI studies, academic collaborations, and the key factors driving the subject.

4. FINDINGS

This section highlights the key findings from the bibliometric analysis of RI literature. The results reveal publication trends over time, highlighting the most influential authors, institutions, journals, indexes, and countries, as well as notable research fields, thematic categories, and related subjects.

Table 1. Number of articles (Keyword: Reverse innovation)

Publication Year	Number of Publications in WoS	%	Number of Publications in Scopus	%
2024	7	3,02	13	5.652
2023	14	6,03	15	6.522
2022	18	7,76	17	7.391
2021	20	8,62	12	5.217
2020	25	10,78	19	8.261
2019	18	7,76	21	9.130
2018	19	8,19	18	7.826
2017	24	10,34	27	11.739
2016	22	9,48	20	8.696
2015	23	9,91	21	9.130
2014	17	7,33	15	6.522
2013	12	5,17	15	6.522
2012	7	3,02	11	4.783
2011	4	1,72	4	1.739
2010	2	0,86	2	0.870
Total	232	100	230	100

Table 1 illustrates the distribution of academic publications featuring the keyword ‘RI’ by year, including their counts in the databases and the percentage of each year’s total in the overall total. Publications on RI have steadily increased in both WoS and Scopus since 2010. The number of publications experienced a significant rise, especially between 2017 and 2020. Although a relative decline in publication numbers is seen after 2021, interest in the topic appears to have continued into 2023 and 2024. This distribution suggests that the topic has garnered increased attention, particularly over the last decade, and has gradually become more significant in academic literature.

Figure 1. Publications and citations by year on WoS

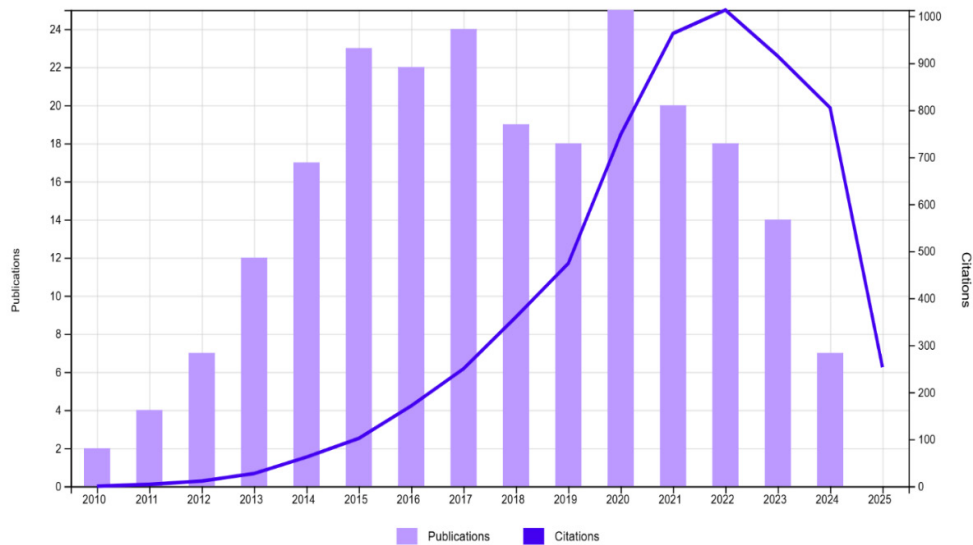


Figure 1 depicts the temporal distribution of academic publications and citations on the concept of RI from 2010 to 2024. The number of publications has grown since 2010, reaching a peak in 2020 with 24 publications. This upward trend signifies growing academic interest in the concept, especially during the latter half of the 2010s. Citations increased significantly after 2015, peaking in 2021 with over 1,000 citations, reflecting a lag and growing impact of earlier high-output research. Publication and citation rates have declined since 2021, especially in 2024, suggesting topic saturation or diffusion into related innovation fields. RI has transitioned from an emerging field to a more established field in innovation research.

Table 2. Documents by affiliation

Affiliation	Record Count	%
Imperial College London	14	6.034
Harvard University	13	5.603
Johns Hopkins University	7	3.017
Dartmouth College	6	2.586

University of St. Gallen	6	2.586
Lappeenranta Lahti University of Technology Lut	5	2.155
Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education	5	2.155
Pcshe		
Universidade De Sao Paulo	5	2.155
University of California System	5	2.155
University of London	5	2.155
Brigham Women's Hospital	4	1.724
Escola Superior De Propaganda E Marketing ESPM	4	1.724
Harvard Medical School	4	1.724
Harvard T H Chan School of Public Health	4	1.724
Harvard University Medical Affiliates	4	1.724
Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health	4	1.724
New York University	4	1.724
Qatar University	4	1.724
Royal Melbourne Institute of Technology RMIT	4	1.724
Scuola Superiore Sant Anna	4	1.724
Tsinghua University	4	1.724
University of California, Los Angeles	4	1.724
Zhejiang University	4	1.724
Aalborg University	3	1.293
Aalto University	3	1.293
Total	232	100

Table 2 shows the institutions that publish academic works on RI. The analysis reveals that leading universities and research institutions worldwide have made significant contributions to this field. Imperial College London is the top institution, with 14 publications accounting for 6.034% of all documents. Harvard University is close behind with 13 publications (5.603%). Further, parts of Harvard University have an additional 12 publications (5.172%). Other major contributors include Johns Hopkins University (7 publications), Dartmouth College (6 publications), and the University of St. Gallen (6 publications), emphasizing the role of both American and European institutions in shaping RI research and literature.

Institutions contributing to RI research include universities from both developed and emerging markets. While many universities from the United States and Europe are on the list, it also includes universities from emerging markets, such as Universidade de São Paulo in Brazil and Tsinghua and Zhejiang Universities in China. This distribution highlights the increasing global importance of RI. The growing involvement of universities from developing countries shows that RI is a priority in high-income countries and is gaining scholarly attention worldwide. The participation of prominent U.S. universities, such as the University of California System, Harvard Medical School, and Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, emphasizes the importance of interdisciplinary research. Universities focused on management and technology, such as the Royal Melbourne Institute of Technology and Lappeenranta-Lahti University of Technology, collaborate with institutions from North America, Europe, Asia, and South America, demonstrating that RI is not just an academic

concept but also a practical approach. Therefore, RI is viewed as a vital field of study that connects economic development, technological innovation, and global knowledge sharing.

Table 3. Citation report

Number	Author	Year	Name of the Article	Name of the Journal	Citations
1	Govindarajan & Ramamurti	2011	Reverse innovation, emerging markets, and global strategy	Global Strategy Journal	390
2	Ford et al.	2017	Obesity in low – and middle-income countries: burden, drivers, and emerging challenges	Annual Review of Public Health	316
3	Zeschky et al.	2014	From cost to frugal and reverse innovation: mapping the field and implications for global competitiveness	Research-Technology Management	183
4	Rosca et al.	2017	Business models for sustainable innovation – an empirical analysis of frugal products and services	Journal of Cleaner Production	172
5	Agarwal et al.	2017	A systematic literature review of constraint-based innovations: state of the art and future perspectives	IEEE Transactions on Engineering Management	153
6	Hossain, M.	2018	Frugal innovation: a review and research agenda	Journal of Cleaner Production	147
7	Pisoni et al.	2018	Frugal approach to innovation: state of the art and future directions	Journal of Cleaner Production	129
8	von Zedtwitz et al.	2015	A typology of reverse innovation	Journal of Product Innovation Management	123
9	Farrer et al.	2015	Advocacy for health equity: a synthesis review	Milbank Quarterly	120
10	Hossain et al.	2016	Can frugal go global? Diffusion patterns of frugal innovations	Technology in Society	113
11	Winterhalter et al.	2017	Business models for frugal innovation in emerging markets: the study of the medical device and laboratory equipment industry	Technovation	111
12	Khan, R.	2016	How frugal innovation promotes social sustainability	Sustainability	111
13	Sartor & Beamish	2014	Offshoring innovation to emerging markets: organizational control and informal institutional distance	Journal of International Business Studies	107
14	Yapa & Bärnighausen	2018	Implementation science in resource-poor countries and communities	Implementation Science	98
15	Agnihotri, A.	2015	Low-cost innovation in emerging markets	Journal of Strategic Marketing	97

Govindarajan and Ramamurti (2011) redefined RI as innovations developed and adopted in low-income or emerging markets before spreading to high-income or developed countries. They identified types of innovations originating from developing markets, their transfer mechanisms to

developed countries, the competitive advantages these innovations provide, and the implications for global strategies and organizational structures. Ford et al. (2017) reviewed excess weight characteristics, causes, and prevention strategies, highlighted research gaps, and recommended future studies, especially in LMICs. They suggested that expanding research in these regions could benefit both LMICs and obesity prevention efforts in high-income countries. Zeschky et al. (2014) examined how low-cost solutions tailored to local needs in emerging markets could enhance the competitiveness of MNCs through reverse and frugal innovation.

Table 4. Research areas about ‘reverse innovation’

Research Areas	Record Count	%
Business and Economics	121	52.155
Engineering	38	16.379
Public Environmental Occupational Health	38	16.379
Science Technology Other Topics	23	9.914
Environmental Sciences Ecology	16	6.897
Operations Research Management Science	9	3.879
Health Care Sciences Services	8	3.448
Social Sciences Other Topics	8	3.448
General Internal Medicine	7	3.017
Development Studies	6	2.586
Public Administration	6	2.586
Social Issues	6	2.586
Surgery	4	1.724
Biomedical Social Sciences	3	1.293
Computer Science	3	1.293
Education Educational Research	3	1.293
Pharmacology Pharmacy	3	1.293
Information Science Library Science	2	0.862
Biotechnology Applied Microbiology	1	0.431
Chemistry	1	0.431
Energy Fuels	1	0.431
Geriatrics Gerontology	1	0.431
Government Law	1	0.431
Agriculture	1	0.431
Anthropology	1	0.431
Total	232	100

Table 4 shows the frequency distribution of research areas related to RI. The distribution of Reverse innovation (RI) research reveals its multidisciplinary nature, with most studies focused on Business and Economics (52.16%), highlighting its role in market strategies, economic growth, and global competition. Engineering (16.38%) and public health (16.38%) also contribute significantly, reflecting the importance of technology and healthcare in innovation. Other notable fields include science and technology (9.91%), environmental sciences (6.90%), and operations research (3.88%), which demonstrate the impact of RI on sustainability and operational

efficiency. Smaller contributions come from medicine, social sciences, and public administration (1.7%–3.5%), showing a growing focus on societal and policy issues. The most cited works are mainly in Business and Economics, including influential studies by Govindarajan and Ramamurti (2011), Zeschky et al. (2014), and Haden-gue et al. (2017). Empirical research, such as that by Malodia et al. (2020) and Giannetti and Rubera (2020), examines the drivers, outcomes, and moderating factors that influence innovation success and market diffusion. Recent studies, such as those by Tsai et al. (2022) and Ma and Xu (2023), have advanced the field by examining knowledge sharing, strategic frameworks, and contingency-based approaches to effective RI adoption.

Table 5. Research categories for ‘reverse innovation’

Research Categories	Record Count	%
Management	72	31.034
Business	43	18.534
Public Environmental Occupational Health	22	9.482
Industrial Engineering	16	6.897
Green Sustainable Science Technology	15	6.465
Environmental Sciences	15	6.465
Economics	11	4.741
Operations Research and Management Science	9	3.879
Environmental Studies	8	3.448
Engineering Environmental	7	3.017
Engineering Multidisciplinary	7	3.017
Health Care Sciences Services	7	3.017
Total	232	100

Table 5 categorizes research on RI across various academic disciplines, highlighting its multidisciplinary nature with a focus on management, business, and public health. The management category leads with 72 publications (31.03%), emphasizing the importance of organizational strategies, leadership, and innovation management in the adoption and spread of RI. Business (43 publications, 18.53%) follows closely, emphasizing market strategies, global competition, and entrepreneurial approaches to RI. The table shows that RI is studied not only in the management and business fields but also extends into environmental, engineering, healthcare, and economic disciplines. The top articles in management are also those with the highest number of citations, authored by Govindarajan and Ramamurti (2011), DePasse and Lee (2013), Zeschky et al. (2014), Von Zedtwitz et al. (2015), and Huang and Li (2019). Additionally, the following articles have received a higher number of citations: Winter and Govindarajan (2015) discussed engineering RIs and proposed principles for creating impactful products for emerging markets, while Le Bas (2016) explored three emerging innovation types — namely, RI, FI, and sustainable innovation (SI) — by defining and examining their roles.

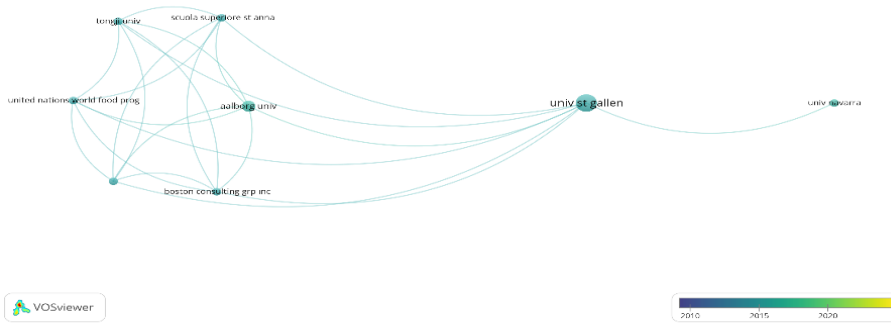
Table 6. Sustainable development goals for ‘reverse innovation’

Sustainable Development Goals	Record Count	%
09 Industry Innovation and Infrastructure	125	53.879
03 Good Health and Well-being	51	21.983
17 Partnerships for the Goals	12	5.172
05 Gender Equality	11	4.741
13 Climate Action	6	2.586
10 Reduced Inequality	5	2.155
11 Sustainable Cities and Communities	5	2.155
07 Affordable and Clean Energy	4	1.724
01 No Poverty	3	1.293
04 Quality Education	2	0.862
08 Decent Work and Economic Growth	2	0.862
12 Responsible Consumption and Production	2	0.862
14 Life Below Water	2	0.862
02 Zero Hunger	1	0.431
15 Life on Land	1	0.431
Total	232	100

As shown in Table 6, RI aligns with the United Nations SDGs, mainly emphasizing SDG 9 (Industry, Innovation, and Infrastructure), with 125 publications (53.88%). This suggests that RI is primarily studied in the fields of technological progress, industrial transformation, and infrastructure development, underscoring its role in driving economic growth and enhancing global competitiveness in emerging markets. The second most cited SDG is Good Health and Well-being (SDG 3), with 51 publications (21.98%). It emphasizes RI’s leadership in healthcare through the development of affordable medical technologies and increased access to care for underserved populations.

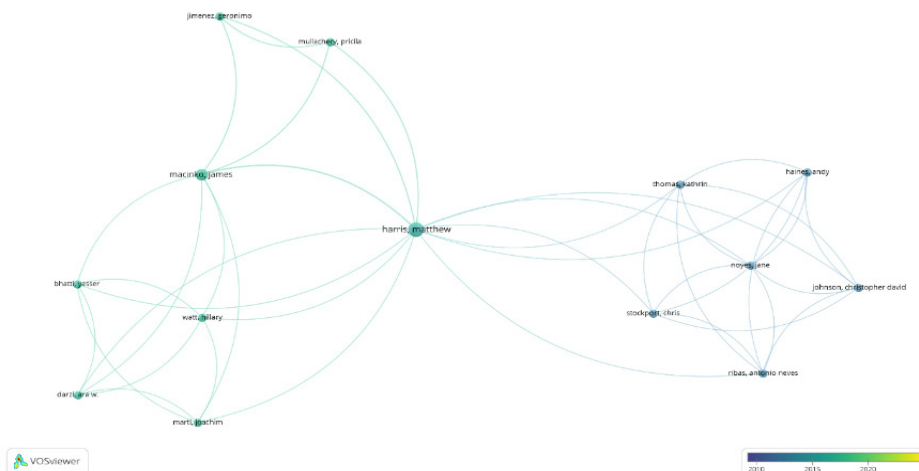
Von Zedtwitz et al. (2015) conceptualized reverse innovation (RI) as a multidimensional process influenced by international collaboration, sustainability, and changing consumer expectations, rather than a one-way flow of innovation. Shan and Khan (2016) described that Firoz et al. (2017) analyzed the adaptation of innovations from outside advanced economies, identifying key success and failure factors. Rowthorn et al. (2016) emphasized that transferring healthcare innovations from low-resource to high-income settings requires addressing policy and regulatory barriers. Skopec et al. (2019) demonstrated that RI enables cost-effective, scalable healthcare solutions through bidirectional knowledge exchange. Zhou et al. (2020) examined early pregnancy termination services in LMICs, identifying adaptable models that improve efficiency and access in developed systems. Collectively, these studies highlight that realizing RI’s full potential in global healthcare requires removing perceptual and structural barriers, promoting two-way learning, and enhancing knowledge transfer to improve quality, reduce costs, and optimize resource use.

Figure 2. Organizations ‘reverse innovation’



In the method phase, co-authorship was selected as the approach. This method is used to analyze academic studies and collaborations between different institutions. Organizations were chosen for the analysis. This indicates that the focus is on collaboration between institutions rather than individual authors. Studies exceeding a specific co-authorship limit can be excluded. The minimum number of articles an institution must have and the minimum number of citations it must receive were established. The thresholds for minimum document count and citations were set to zero, meaning all organizations were included without restrictions. As shown in Figure 2, the “University of St. Gallen” is at the center. Other nodes represent various universities, international organizations, and companies. The connections between these organizations reveal the knowledge transfer pathways of RI.

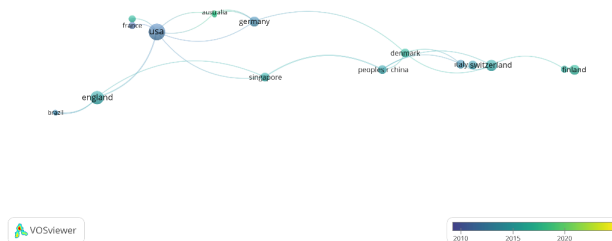
Figure 3. Authors for ‘reverse innovation’



Harris (2013) examined community health workers as a key part of RI to show their roles in bridging communication gaps, identifying needs, and providing basic health promotion in primary care. Harris et al. (2015) conducted interviews with experts in innovation, social and health policy, leadership, and international policy. They found that innovations from low-income countries were often dismissed early due to assumptions of irrelevance or inferiority. Harris et al. (2016) interviewed professionals across several fields to explore RI in the U.S., revealing that while the term engaged policy-makers, it could be seen as inferior and harm its credibility in higher-resource settings. Harris et al. (2020) prepared a commentary for globalization and health's reverse innovation series in 2012 to review the topic critically, reflect on key insights, and suggest future directions for empirical research, business model development, process improvements, and theoretical advancements in RI.

The analysis in Figure 4 focused on examining collaborations between organizations to see how RI was evolving in terms of academic partnerships across different countries. It aimed to identify which universities, companies, or research centers were more active in these nations by mapping the connections between institutions. The USA is the largest hub, while Germany, France, China, and the UK have strong interactions.

Figure 4. Countries where the 'reverse innovation' is studied the most



Borini et al. (2016a) highlighted the importance of trust, cooperation, and knowledge sharing in reverse knowledge transfer and organizational learning. Borini et al. (2016b) found that RI was connected to integration, headquarters support, and autonomy, as well as strategic alignment between headquarters and subsidiaries, in a study of 167 Brazilian companies. Borini et al. (2022) examined the roles of organizational ambidexterity and innovation in supporting reverse knowledge transfer (RKT) across 289 MNE subsidiaries, noting that innovation improved subsidiary transfers, while ambidexterity promoted knowledge creation. Jiménez-Jiménez et al. (2019) studied the relationship between RKT and innovation at the headquarters of a Spanish multinational corporation. They identified a positive relationship when organizational distance was larger, and the knowledge transferred

was tacit. They also observed that the absorptive capacity of headquarters and coordination mechanisms aided RKT.

Huang and Li (2019) noted that patents granted for technologies from emerging markets, such as China, indicate both commercial viability and technological potential, thereby reducing information asymmetries between countries. This effect is more significant in complex technological fields and in institutions with underdeveloped market intermediaries. Their findings were supported by difference-in-differences analyses of 4,226 China-U.S. patent dyads and showed that patent grants helped facilitate technological adoption in developed economies. Su et al. (2021) examined the impact of political ties and internationalization on the competence contributions of headquarters and the extent of RI transfer in subsidiaries of Chinese MNEs. They observed that higher internationalization strengthened the entrepreneurial role of headquarters and promoted the transfer of RI, but strong political ties hindered internationalization and subsidiary development. Hou and Li (2023) indicated that RI patents increased company value by signaling capabilities, improving market performance, and raising the market valuation of Chinese public companies in developed economies.

5. DISCUSSION

The bibliometric analysis of RI shows a sharp increase in academic interest since 2010, peaking between 2017 and 2020. This growth reflects RI's relevance in addressing market inequalities and promoting innovation in resource-limited settings. A decline after 2021 may indicate shifting academic priorities or saturation; however, continued interest in 2023–2024 suggests that RI is still developing with new technologies and strategies. Leading research is carried out by top universities in North America, Europe, China, and Brazil. The prominence of institutions such as Harvard University, Johns Hopkins University, and Imperial College London suggests that highly ranked research centers are at the forefront of their respective fields. The inclusion of public health-focused institutions highlights the application of RI in healthcare, reinforcing its role in adopting cost-effective medical technologies in developed countries. Furthermore, the involvement of business schools and technology-focused universities reflects a multidisciplinary approach where management, organization, engineering, and public health intersect in shaping perspectives on RI.

Bibliometric analysis reveals a significant increase in research on Reverse Innovation (RI) after 2010, with a peak between 2017 and 2020, highlighting its global recognition and relevance in resource-limited settings. The slight decrease in publications after 2021 suggests a shift in focus or saturation in specific areas; however, ongoing studies in 2023–2024 indicate an adaptation to new technologies and business models. Leading institutions, such as Harvard, Johns Hopkins, and Imperial College London, have played a pioneering role, particularly in applying RI to affordable healthcare technologies. Additionally, collaborations among universities, international organizations, and companies emphasize the importance of knowledge transfer between developed and developing economies, providing valuable insights for future research on policy, technology, and innovation models.

6. IMPLICATIONS

The findings indicate that RI has garnered significant academic attention, particularly since 2010, with a notable increase in publications and citations between 2017 and 2020. Although a decline is observed after 2021, recent publications suggest that interest in the topic persists. Imperial College London and Harvard University are among the most influential institutions, while contributions from universities in Brazil and China highlight global research interest. Many studies are published in social sciences and science indexes, with a special focus on Business and Economics, as well as related fields in Engineering and Public Health. Co-authorship and institutional collaboration analyses confirm that the University of St. Gallen and researchers like Matthew Harris play central roles in the academic network. Country-level collaborations indicate that the USA is the most active country, with strong ties to European and Chinese institutions. These findings suggest that RI is a multidisciplinary area with growing research interest, especially in business strategy, technological advances, and policymaking. At the same time, collaborations between researchers and institutions continue to influence its development.

An analysis of annual RI publications in WoS and Scopus exhibits an apparent rise in research since 2010, with a sharp rise between 2017 and 2020, reaching the peak in publication volume on both platforms. Although a slight decline is observed after 2021, academic interest in RI remains strong in 2023 and 2024, indicating the growing significance of the topic in the academic literature over the past decade. Similarly, an analysis of contributing institutions reveals the strong presence of many of the world's leading universities and research centers, which are actively involved in RI research. Imperial College London leads with 14 publications, making up 6.034% of the total, closely followed by Harvard University with 13 publications (5.603%). Other key contributors include Johns Hopkins University (7 publications), Dartmouth College (6 publications), and the University of St. Gallen (6 publications). While American and European institutions mainly drive research in this field, the participation of the University of São Paulo in Brazil, along with Tsinghua and Zhejiang Universities in China, shows that RI is also drawing global academic attention from developing economies.

Citation analyses conducted in WoS from 2010 to 2024 offer insights into how academic interest in RI has evolved. A steady increase in publications and citations was observed, starting in 2010, and reached a peak between 2017 and 2020. The decline in citations after 2020 may be attributed to topic saturation or a shift in research focus to other areas. The dip in 2024 is likely due to the year not being complete and limitations in data collection. When exploring the link between RI research and the United Nations SDGs, a strong connection is evident, especially with “Industry, Innovation and Infrastructure” (SDG 9). This area indicates that RI is extensively studied within the context of technological progress, industrial processes, and infrastructure development, with 125 publications, accounting for 53.88% of all. Additionally, there is a notable relationship with “Good Health and Well-being” (SDG 3), with 51 publications, representing 21.98% of the total, which highlights RI's

vital role in the health sector by aiding the development of affordable medical technologies and healthcare solutions. The weaker connections with other SDGs suggest that RI's potential in sustainability, education, and poverty reduction has yet to be fully explored.

Future studies may expand the scope of Reverse Innovation (RI) research by incorporating additional databases such as Scopus, Dimensions, and Google Scholar to provide broader bibliometric coverage and comparative analyses. Researchers are also encouraged to investigate the role of digital transformation technologies, including artificial intelligence, big data, and Industry 4.0 applications, in accelerating the diffusion and adoption of RI across global markets. In addition, further empirical studies focusing on developing economies may contribute to a deeper understanding of how cultural, institutional, and policy-related factors shape RI processes and innovation transfer mechanisms. Since the existing literature is primarily concentrated on business and healthcare contexts, future research may explore RI applications in areas such as education, environmental sustainability, agriculture, and public governance to diversify the field. Finally, comparative longitudinal and cross-country studies may provide deeper insights into how collaboration networks, knowledge transfer, and sustainable development goals influence the evolution of RI across different economic and industrial environments.

7. REFERENCES

- Agarwal, N., Grottke, M., Mishra, S., & Brem, A. (2017). A systematic literature review of constraint-based innovations: State of the art and future perspectives. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 64(1), 3-15.
- Agnihotri, A. (2015). Low-cost innovation in emerging markets. *Journal of Strategic Marketing*, 23(5), 399-411.
- Bardakcı, A., Gürbüz, Ş. G., & Akyıldız, B. (2019). Piramidin tabanında saklı hazine: Ters inovasyon hakkında bir tarama. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 6(2), 70-91.
- Bhattacharyya, O., Wu, D., Mossman, K., Hayden, L., & McGahan, A. (2017). Criteria to assess potential reverse innovations: Opportunities for shared learning between high – and low-income countries. *Globalization and Health*, 13(4), 1-8.
- Borini, F. M., Costa, S., & Oliveira Junior, M. M. (2016b). Reverse innovation in multinationals: The role of local innovation ecosystem. *Journal of Business Research*, 69(6), 1985-1993.
- Borini, F. M., Costa, S., & Oliveira, M. D. (2016a). Reverse innovation antecedents. *International Journal of Emerging Markets*, 11(2), 175-189.
- Borini, F. M., Santos, L. L., & Brunhara, A. J. (2022). The differentiated role of organizational ambidexterity and organizational innovation in the subsidiary reverse knowledge transfer process. *Journal of Knowledge Management*, 26(1), 146-164.
- Corsi, S., & Di Minin, A. (2014). Disruptive innovation... in reverse: Adding a geographical dimension to disruptive innovation theory. *Creativity and Innovation Management*, 23(1), 76-90.
- DePasse, J. W., & Lee, P. T. (2013). A model for “reverse innovation” in health care. *Globalization and Health*, 9, 1-7.

- 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.
- Farrer, L., Marinetti, C., Cavaco, Y. K., & Costongs, C. (2015). Advocacy for health equity: A synthesis review. *The Milbank Quarterly*, 93(2), 392-437.
- Firoz, F., Mahboob, U., & Rahman, M. (2017). Reverse innovation: A review and research agenda. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 801-818.
- Ford, N. D., Patel, S. A., & Narayan, K. V. (2017). Obesity in low – and middle-income countries: Burden, drivers, and emerging challenges. *Annual Review of Public Health*, 38(1), 145-164.
- Gao, H., Ding, X. H., & Wu, S. (2020). Exploring the domain of open innovation: Bibliometric and content analyses. *Journal of Cleaner Production*, 275, 1-16, 122580.
- Giannetti, V., & Rubera, G. (2020). Innovation for and from emerging countries: A closer look at the antecedents of trickle-down and reverse innovation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48, 987-1008.
- Govindarajan, V., & Ramamurti, R. (2011). Reverse innovation, emerging markets, and global strategy. *Global Strategy Journal*, 1(3-4), 191-205.
- Govindarajan, V., & Trimble, C. (2012). *Reverse innovation: Create far from home, win everywhere*. Harvard Business Press.
- Hadengue, M., de Marcellis-Warin, N., & Warin, T. (2017). Reverse innovation: A systematic literature review. *International Journal of Emerging Markets*, 12(2), 142-182.
- Hang, C. C., Chen, J., & Subramian, A. M. (2010). Developing disruptive products for emerging economies: Lessons from Asian cases. *Research-Technology Management*, 53(4), 21-26.
- Harris, M. (2013). Community health workers: An opportunity for reverse innovation. *The Lancet*, 382(9901), 1326-1327.
- Harris, M., Dadwal, V. S., & Syed, S. B. (2020). Review of the Reverse Innovation Series in Globalization and Health: Where are we and what else is needed? *Globalization and Health*, 16(1), 1-4.
- Harris, M., Weisberger, E., Silver, D., Dadwal, V., & Macinko, J. (2015). They hear 'Africa' and they think that there can't be any good services. *Globalization and Health*, 11, 1-8.
- Harris, M., Weisberger, E., Silver, D., Dadwal, V., & Macinko, J. (2016). That's not how the learning works—the paradox of Reverse Innovation: a qualitative study. *Globalization and Health*, 12, 1-8.
- Hashmi, S. H., Khan, M. A., & Ahmad, M. I. (2023). Strategic dimensions of reverse innovation: A conceptual synthesis. *Journal of International Business Studies*, 54(1), 88-102.
- Hossain, M. (2018). Frugal innovation: A review and research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 182(1), 926-936.
- Hossain, M., Simula, H., & Halme, M. (2016). Can frugal go global? Diffusion patterns of frugal innovations. *Technology in Society*, 46, 132-139.
- Hou, F., & Li, C. (2023). Reverse innovation and firm value in emerging markets: Evidence from China. *Accounting & Finance*, 63(1), 161-198.
- Huang, K. G., & Li, J. (2019). Adopting knowledge from reverse innovations? Transnational patents and signaling from an emerging economy. *Journal of International Business Studies*, 50(7), 1078-1102.
- Immelt, J. R., Govindarajan, V., & Trimble, C. (2009). How GE is disrupting itself. *Harvard Business Review*, 87(10), 56-65.

- Jiménez-Jiménez, D., Martínez-Costa, M., & Sanz-Valle, R. (2019). Reverse knowledge transfer and innovation in MNCs. *European Journal of Innovation Management*, 23(4), 629-648.
- Karabulut, A. T. (2017). Can reverse innovation accelerate the growth of global companies? *International Journal of Commerce and Finance*, 3(2), 48-52.
- Khan, R. (2016). How frugal innovation promotes social sustainability. *Sustainability*, 8(10), 1-29, 1034.
- Le Bas, C. (2016). Frugal innovation, sustainable innovation, reverse innovation: Why do they look alike? *Journal of Innovation Economics & Management*, 21, 9-26.
- Ma, J., & Xu, Y. (2023). The reverse innovation strategies of the latecomer firms-a multiple-case study from China. *International Journal of Technology Management*, 91(1-2), 107-132.
- Malodia, S., Gupta, S., & Jaiswal, A. K. (2020). Reverse innovation: A conceptual framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(5), 1009-1029.
- McCausland, T. (2023). Reverse innovation, frugal innovation, and jugaad. *Research-Technology Management*, 68(1), 28-35.
- Passas, I. (2024). Bibliometric Analysis: The Main Steps. *Encyclopedia*, 4(2), 1014-1025.
- Pisoni, A., Michelini, L., & Martignoni, G. (2018). Frugal approach to innovation: State of the art and future perspectives. *Journal of Cleaner Production*, 171, 107-126.
- Rosca, E., Arnold, M., & Bendul, J. C. (2017). Business models for sustainable innovation—an empirical analysis of frugal products and services. *Journal of Cleaner Production*, 162, 133-145.
- Rowthorn, V., Plum, A. J., & Zervos, J. (2016). Legal and regulatory barriers to reverse innovation. *Annals of Global Health*, 82(6), 991-1000.
- Sartor, M. A., & Beamish, P. W. (2014). Offshoring innovation to emerging markets: Organizational control and informal institutional distance. *Journal of International Business Studies*, 45(9), 1074-1095.
- Shan, J., & Khan, M. A. (2016). Implications of reverse innovation for socio-economic sustainability: A case study of Philips China. *Sustainability*, 8(6), 1-20, 530.
- Skopec, M., Issa, H., & Harris, M. (2019). Delivering cost effective healthcare through reverse innovation. *BMJ*, 367, l6205.
- Su, C., Kong, L., Ciabuschi, F., & Yan, H. (2021). Reverse innovation transfer in Chinese MNCs: The role of political ties and headquarters. *Journal of International Management*, 27(1), 1-17, 100829.
- Tsai, F. S., Cabrilo, S., Wang, C. C., & Tang, A. D. (2022). Open innovation and SME performance: The roles of reverse knowledge sharing and stakeholder relationships. *Journal of Business Research*, 148, 433-443.
- Von Zedtwitz, M., Corsi, S., Søberg, P. V., & Frega, R. (2015). A typology of reverse innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 32(1), 12-28.
- Yapa, H. M., & Bärnighausen, T. (2018). Implementation science in resource-poor countries and communities. *Implementation Science*, 13(1), 154.
- Wang, N., & Wang, Y. (2024). Knowledge transfer from reverse innovation in global value chains. *Economic Modelling*, 141, 1-11, 106883.
- Winter, A., & Govindarajan, V. (2015). Engineering reverse innovations: Principles for creating successful products for emerging markets. *Harvard Business Review*, 93(7-8), 80-89.
- Winterhalter, S., Zeschky, M. B., & Gassmann, O. (2017). Business models for frugal innovation in emerging markets: The study of the medical device and laboratory equipment industry. *Technovation*, 66-67, 3-13.

- Yaşlıoğlu, D. T. (2019). Ters inovasyon: Türkiye ve dünyadan örnekler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/ The Journal of International Social Research*, 12(63), 1179-1184.
- Zeschky, M., Widenmayer, B., & Gassmann, O. (2014). Organising for reverse innovation in Western MNCs: The role of frugal product innovation capabilities. *International Journal of Technology Management*, 64(2-4), 255-275.
- Zhou, J., Blaylock, R., & Harris, M. (2020). Systematic review of early abortion services in low – and middle-income country primary care. *Globalization and Health*, 16(1), 1-11.

A BIBLIOMETRIC REVIEW OF REVERSE INNOVATION: DISCIPLINARY EVOLUTION AND EMERGING RESEARCH FRONTIERS

Ahu Tuğba KARABULUT* 
İlknur SAYAN** 
M. Çağrı PEHLİVANOĞLU*** 
Serem AKDAL**** 

Reverse Innovation (RI) has emerged as a transformative concept that challenges the traditional unidirectional flow of innovation from developed to developing economies. Instead, RI emphasizes innovations that originate in emerging markets and subsequently diffuse to advanced economies, reshaping global innovation dynamics and multinational strategies. Since its introduction by Immelt et al. (2009), RI has evolved into a multidisciplinary research domain spanning business, management, engineering, healthcare, sustainability, and public policy. Given its increasing relevance in addressing global inequalities, technological adaptation, and sustainable development challenges, a systematic and comprehensive mapping of the field is necessary. This study aims to provide a bibliometric review of RI literature to examine its disciplinary evolution, intellectual structure, and emerging research frontiers.

The study analyzes 232 publications indexed in the Web of Science (WoS) database between 2010 and 2024. Using VOSviewer software, the research evaluates publication trends, citation patterns, influential authors and institutions, leading journals, collaboration networks, research areas, and conceptual clusters. Frequency analyses, co-authorship networks, and citation mapping techniques were employed to uncover structural relationships within the field. In addition, the study explores the alignment of RI research with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), identifying thematic intersections with sustainability, healthcare innovation, industrial development, reverse logistics, and green supply chains.

The findings reveal a substantial increase in RI research after 2010, with publication and citation peaks occurring between 2017 and 2020. Although a slight decline is observed after 2021, the topic

continues to evolve, indicating a transition from an emerging to a more established research domain. Leading contributions originate primarily from institutions in the United States and Europe, such as Imperial College London, Harvard University, and Johns Hopkins University, while growing participation from emerging economies, including Brazil and China, reflects the global diffusion of RI scholarship. The most cited works are concentrated in business strategy, frugal innovation, health-care innovation, and global value chain research, demonstrating the field's multidisciplinary character.

The disciplinary distribution shows that RI research is predominantly situated within Business and Economics, followed by Engineering and Public Health. This indicates that RI is closely linked to global competitiveness, technological adaptation, and healthcare accessibility. The analysis of SDG alignment highlights strong connections with SDG 9 (Industry, Innovation and Infrastructure) and SDG 3 (Good Health and Well-being), confirming RI's strategic role in fostering inclusive industrial growth and affordable healthcare solutions. However, comparatively weaker links to SDGs related to education, poverty reduction, and environmental sustainability suggest underexplored research avenues and opportunities for future expansion.

Overall, this bibliometric review demonstrates that Reverse Innovation has developed into a dynamic and globally interconnected research field with increasing theoretical sophistication and practical relevance. The results contribute to the literature by clarifying the intellectual foundations, collaboration networks, and thematic evolution of RI. The study provides valuable insights for scholars seeking to identify emerging research gaps, as well as for policymakers and industry leaders aiming to leverage RI for sustainable development and global competitiveness. Future research should focus on integrating digital transformation, policy frameworks, and socio-cultural determinants into RI models to further expand its theoretical and practical impact.

BEŞ FAKTÖRLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ULUSAL YAZIN BAĞLAMINDA BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI*

The Relationship Between the Big Five Personality Traits and Emotional Exhaustion:
A Meta-Analysis in the Context of National Literature

Hilmiye TÜRESİN** 

Öz

Bireylerin çalışma hayatında duygusal tükenmişlik yaşamalarında etkili unsurlardan biri de kişilik özellikleridir. Bu çalışmada, beş faktörlü kişilik özellikleri (nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık) ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen ulusal yazın bağlamında yapılan yayınlardan (makale ve tez) bir meta analiz gerçekleştirilmiştir. Bu ilişkide cinsiyetin ve sektörün moderatör etkisi de araştırılmıştır. Nevrotiklik boyutu ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi inceleyen 20, sorumluluk ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 18, dışadönüklük ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 17, uyumluluk ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 16 ve deneyime açıklık ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 13 çalışma meta analize dahil edilmiştir. Tüm çalışmaların heterojen yapıda olduğu ve rastgele etkiler modeli altındaki etki büyüklükleri tespit edilmiştir. Nevrotiklik ile duygusal tükenmişlik ($EB=0.417$; %95 güven aralığı: $0.351-0.482$; $p<0.001$) arasındaki etki büyüklüğü orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı korelasyonu; sorumluluk ($EB=-0.148$; %95 güven aralığı: $-0.281-0.015$; $p=0.025$) ve dışadönüklük ($EB=-0.150$; %95 güven aralığı: $-0.263-0.037$; $p=0.009$) ile duygusal tükenmişlik arasında etki büyüklüğü zayıf düzeyde, anlamlı negatif yönlü korelasyonları ifade etmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide cinsiyet ve sektörün moderatör etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular bireysel kişilik farklılıklarının çalışma hayatındaki duygusal tükenmişlik ile ilişkisini anlamaya katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri, Duygusal Tükenmişlik, Meta analiz, Etki Büyüklüğü

* Bu çalışma deneysel uygulama, insan veya hayvan deneyi içermemekte; yalnızca açık kaynaklardan elde edilen ikincil verilere dayandığı ve kişisel veri toplanmadığı için etik kurul izni gerektirmemektedir.

** Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İşletme, hilmiye.turesin@cbu.edu.tr, 0000-0002-7050-0495

How to cite this article/Atıf için: Türesin, H. (2026). Beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: Ulusal yazın bağlamında bir meta analiz çalışması. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1786234

Abstract

Personality traits are among the factors influencing employees' experiences of emotional exhaustion across various sectors. This study presents a meta-analysis of national publications (articles and theses) examining the relationships between the Big Five personality traits—neuroticism, conscientiousness, agreeableness, extraversion, and openness to experience—and emotional exhaustion. The moderating effects of gender and sector were also investigated. The analysis included 20 studies on neuroticism, 18 on conscientiousness, 17 on extraversion, 16 on agreeableness, and 13 on openness to experience in relation to emotional exhaustion. All studies demonstrated heterogeneity, and effect sizes were calculated using a random-effects model. Results indicated a moderate positive correlation between neuroticism and emotional exhaustion ($ES = 0.417$; 95% CI: 0.351–0.482; $p < 0.001$), and weak negative correlations between conscientiousness ($ES = -0.148$; 95% CI: -0.281 – -0.015 ; $p = 0.025$) and extraversion ($ES = -0.150$; 95% CI: -0.263 – -0.037 ; $p = 0.009$) with emotional exhaustion. The moderating effects of gender and sector were found to be non-significant. These findings contribute to the understanding of how individual personality differences are associated with emotional exhaustion in the workplace.

Keywords: Big Five Personality Traits, Emotional Exhaustion, Meta-Analysis, Effect Size

1. GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatının dinamikleri dikkate alındığında, çalışanların fiziksel dayanıklılıklarının ötesinde psikolojik dayanıklılıklarının da oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, Maslach & Jackson (1981) tarafından ileri sürülen duygusal tükenme boyutu örgütsel davranış yazınında önemli bir araştırma alanıdır. Tükenmişlik, çalışma hayatındaki bireylerin kişisel başarı hislerindeki azalma, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme olarak ifade edilen duygusal haldir. Duygusal tükenme ise bireylerin stres düzeyini vurgulamakta ve tükenmişlik sendromunun en önemli aşamalarından birini oluşturmaktadır (Keser, 2009). Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanların iş doyumlarının, örgüte bağlılıklarının, iş performanslarının daha düşük iken devir oranlarının, mola sürelerinin ve iş devamsızlıklarının daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Judge, Woolf & Hurst, 2009; Zellars, Perrew & Hochwarter, 2000). Bireysel sağlık verileri ile tükenmişliğin ilişkilendirildiği bir araştırmada, duygusal tükenme düzeyinin erkeklerde kardiyovasküler hastalıkların ve kadınlarda kas-iskelet sistemi bozukluk riskini arttırdığı ifade edilmektedir (Honkonen vd., 2006). Dolayısıyla, bireylerin duygusal tükenme düzeyini etkileyen bireysel ve çevresel unsurlar olabileceği gibi bireysel unsurlardan biri olarak kişilik özellikleri ileri sürülmektedir (Judge, Woolf & Hurst, 2009). Kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere odaklanan meta analiz çalışmaları bulunmaktadır (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009; Swider & Zimmerman, 2010). Duygusal tükenme ile nevrotilik arasında etki büyüklüğü yüksek pozitif ilişki; deneyime açıklık dışındaki diğer boyutlar arasında etki büyüklüğü zayıf negatif ilişki rapor edilmektedir (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009). Swider ve Zimmerman (2010) meta analiz çalışmalarına 2008'e kadar yayınlanan ve kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki araştırmaları dahil etmişlerdir. Bu çalışmalarında duygusal tükenme ile en güçlü ilişkiyi nevrotilik boyutu ile saptamışlardır. Dışa dönüklük ile orta düzeyde negatif ilişki, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutları ile düşük düzeyde negatif ilişki olduğu

ifade edilmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan başka bir meta analiz çalışmasında, nevroitiklik düzeyi ile tükenmişliğin her boyutu arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmektedir. Duygusal tükenme ve yabancılaşma boyutlarının etki büyüklüğü orta düzeyde iken, kişisel başarı hissinde azalmada etki büyüklüğü düşük düzeydedir. Deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin dışında diğer tüm alt boyutlar arasında etki büyüklükleri düşük ve orta düzeyde negatif ilişki ileri sürülmektedir (Rolloff, Kirstges, Grund & Klusmann, 2022). Ulusal bağlamdaki çalışmalar incelendiğinde ise kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif; nevroitiklik alt boyutu ile anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmektedir (Süren, Örucü & İzci, 2016; Ersen, Akyüz, Karamanlı & Bayram, 2022; Bahar & Köroğlu, 2021). Ancak, nevroitiklik dışındaki kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkilerin bazı araştırmalarda pozitif yönlü olduğu belirtilmektedir (Köksal & Kara, 2022; Alan & Fidanboy, 2013; Kutlay, 2011; Okutan, 2010). Buna karşın, ulusal yazında beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaların bulguları incelendiğinde, söz konusu ilişkilerin yönü ve büyüklüğüne ilişkin sonuçların tutarlı olmadığı; bazı kişilik boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere ulaşılamadığı görülmektedir. Bu durum, kişilik-duygusal tükenme ilişkisine dair mevcut ampirik kanıtların genellenebilirliğini ve kuramsal bütünlüğünü sınırlamaktadır. Dahası, bu ilişkilerin bireysel ve bağlamsal koşullara göre farklılaşabileceği dikkate alındığında, cinsiyet ve sektör gibi potansiyel moderatör değişkenleri (cinsiyet, sektör) sistematik biçimde ele alan ulusal düzeyde bir sentez çalışmasının bulunmaması, alan yazında önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir. Bu boşluktan hareketle mevcut çalışma, beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkileri inceleyen ulusal ampirik araştırmaları meta-analitik yöntemle bir araya getirerek, söz konusu ilişkilerin yönünü ve etki büyüklüklerini daha güvenilir ve genellenebilir biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca cinsiyet ve sektör değişkenlerinin her bir kişilik boyutu ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide oynadığı moderatör rolün incelenmesiyle, hem bireysel farklılıklar literatürüne kuramsal katkı sağlanması hem de duygusal tükenmenin önlenmesine yönelik örgütsel uygulamalara kanıta dayalı çıkarımlar sunulması hedeflenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde duygusal tükenme kavramına, beş faktörlü kişilik özelliklerine ve beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkilere odaklanılmaktadır.

2.1. Duygusal Tükenme

Tükenmişlik hissine kapılan bireylerin stresli durumlarla başa çıkmak için sahip oldukları kaynakların oldukça kısıtlı olduğuna inanılmaktadır (Zellars, Perrewé & Hochwarter, 2000). Özellikle iş yaşamında sürekli taleplere maruz kalma, bireyin enerji rezervlerini tüketmekte ve stresle başa çıkma kapasitesini zayıflatmaktadır. Bu bağlamda tükenmişlik, yalnızca yoğun iş yükünün değil, aynı zamanda bireyin bu yükü başa çıkmak için sahip olduğu kaynakların yetersizliğinin de bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Maslach & Jackson (1981) tükenmişliğin duygusal tükenme, yabancılaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamaktadırlar. İşinde

yeteri kadar başarılı ve etkin hissetmediği için tükenmişlik yaşayan bireyler kişisel başarı hislerinde azalma hissine işaret etmektedirler (Maslach & Jackson, 1981). Bu boyut, bireyin kendisini mesleki açıdan yetersiz hissetmesine ve yaptığı işten tatmin duyamamasına işaret etmektedir. Tükenmişliğin diğer iki boyutu duygusal tükenme ile yabancılaşma birbiriyle yakın ilişkili olmalarına rağmen, kavramsal olarak birbirlerinden farklıdırlar. Yabancılaşma yaşayan bireyler diğer insanları birer nesne gibi görmeye başladıklarından onlara karşı duygusal olarak soğuk ve ilgisiz bir tavır sergilemektedirler. Hizmet sundukları kişilere ve kurumlarına karşı alaycı ya da umursamaz olmaktadır. Bu nedenle de kişilerarası ilişkilerde duygusal kopukluk belirginleşmektedir (Cordes & Dougherty, 1993; Wolpin, Burke & Greenglass, 1991). Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) kişilerin tükenmişliği ifade ederken duygusal tükenmeye daha çok vurgu yaptıklarını belirtmektedir. Dolayısıyla, tükenmişliğin en merkezi ve temel boyutu olarak duygusal tükenme işaret edilmektedir. Bu nedenle Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) gibi Basım, Beğenirbaş & Can Yalçın (2013) da tükenmişliğin esas belirleyicisi olarak işinin gerektirdiği insan ilişkilerini en alt düzeye indirme çabası olan duygusal tükenmeyi işaret etmektedirler. Cordes & Dougherty (1993) de kişinin duygusal kaynaklarının ve enerjisinin tükendiğini hissetmesinin duygusal tükenme anlamına geldiğini ifade etmektedir. Maslach & Pines (1977) ise duygusal tükenmeyi olumlu duygular hissedememe ve duygusal olarak dahil olamama olarak tanımlamaktadır. Bireylerin farklı düzeylerde duygusal tükenme yaşamalarında etkili olan unsurlardan birinin kişilik özellikleri olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2014; Otero-Lopez, Bolaño, Mariño & Pol, 2010; Iorga, Dondas, Sztankovszky & Antofie, 2018; De Vries & Van Heck, 2002). Kişilik, bireyin çevresel talepleri nasıl algıladığını, bu talepleri ne ölçüde tehdit edici değerlendirdiğini ve hangi başa çıkma stratejilerini tercih ettiğini belirleyen temel bireysel faktörlerden biridir. Bu ilişki, Lazarus (1999)'un stres ve başa çıkmayla ilgili transaksyonel modeli çerçevesinde açıklanabilir. Bu modele göre, stres deneyimi çevresel taleplerin ve bireysel kaynakların bireyler tarafından nasıl değerlendirildiğine bağlı olarak ortaya çıkmakta ve bu değerlendirmelerin kişilik özelliklerinden etkilendiği belirtilmektedir. Birincil ve ikincil değerlendirme süreçlerinde bireyin kişilik özellikleri, algılanan tehdit düzeyini ve başa çıkma kapasitesine ilişkin beklentileri doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla aynı iş koşulları, farklı kişilik özelliklerine sahip bireyler tarafından farklı düzeylerde stres verici olarak algılanabilmektedir. Benzer şekilde, Hobfoll'un (2001) kaynakların korunması teorisine göre ise kişilik özellikleri gibi kaynaklar stresli durumlarla başa çıkmada hayati önem sahiptir ve bu kaynakların kaybı ya da kaybetme olasılığı stres yaratmaktadır. Bu durum da kronik hale geldiğinde tükenmişliğe neden olmaktadır. Özellikle kronik iş taleplerinin, bireyin duygusal ve bilişsel kaynaklarını aşındırması durumunda duygusal tükenmenin kaçınılmaz hâle geldiği belirtilmektedir. Bahsedilen kuramsal modeller doğrultusunda kişilik özelliklerinin bireysel faktörlerden biri olarak stresin algılanması ve başa çıkma mekanizmaları yoluyla bireyin stres deneyimini etkilediği ve dolayısıyla uzun vadede tükenmişlik hissini etkileyebileceği görülmektedir. Hem transaksyonel stres modeli hem de Kaynakların Korunması Kuramı doğrultusunda kişilik özelliklerinin, stresin algılanması ve başa çıkma süreçleri aracılığıyla bireyin stres deneyimini şekillendirdiği görülmektedir. Bu süreçlerin zaman içinde kronikleşmesi, bireyin duygusal kaynaklarını tüketerek tükenmişlik hissini

ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kişilik özellikleri, tükenmişliğin özellikle duygusal tükenme boyutunu anlamada temel bireysel belirleyicilerden biri olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri

Roberts (2009) kişilik özelliklerini belirli durumlar altında belirli şekillerde tepki verme eğilimini yansıtan, düşünce, duygu ve davranışlardaki kalıcı örüntüler olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla iş yaşamında karşılaşılan talepler, baskılar ve duygusal yükler karşısında bireylerin geliştirdikleri tepkilerin önemli bir bölümü kişilik özellikleriyle yakından ilişkilidir. Kişilik araştırmalarında en yaygın kabul gören yaklaşımlardan biri olan Beş Faktör Kişilik Modeli, bireysel farklılıkları dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık ve nevrotiklik olmak üzere beş temel boyut altında ele almaktadır. Bu model, farklı kuramsal geleneklerden gelen araştırmacılar tarafından güçlü ampirik kanıtlarla desteklenmiş ve kişilik yapısını açıklamada baskın paradigma hâline gelmiştir (Briggs, 1992; McCrae, 1991; McCrae & Costa, 1987). Beş faktörlü yapı, özellikle iş stresörleri ve tükenmişlik gibi psikolojik sonuçların incelenmesinde sıklıkla başvurulmuş bir çerçeve sunmaktadır.

Dışadönüklük bireyin sosyal etkileşimlere açıklığını, enerji düzeyini ve olumlu duygulanım eğilimini yansıtmaktadır. Dışa dönük kişiler konuşkan, sosyal, mizah becerisi olan, insan odaklı, neşeli, iyimser, enerjik kişiler olarak görülmektedir (Zellers, Perrewé, & Hochwarter, 2000). Dışa dönük kişilerin gelecek hakkında daha iyimser oldukları ve daha yüksek enerji ve heyecan gösterebildikleri için daha az duygusal tükenme yaşamaları beklenmektedir. Alarcon, Eschleman & Bowling (2009) tarafından yapılan bir araştırmaya göre de olumlu duygulanımın daha sık yaşanması ve sosyal destek ağlarının daha güçlü olması, dışadönük bireylerin stresli iş koşullarında duygusal kaynaklarını daha etkin kullanabilmelerine olanak tanımaktadır. Bu nedenle dışadönüklüğün, bireyin geleceğe yönelik iyimserliğini ve psikolojik dayanıklılığını artırarak duygusal tükenmeye karşı koruyucu bir rol oynadığı ileri sürülmektedir.

Uyumluluk, sosyal ilişkilerle ilgili tutumları ve davranışları açıklamaktadır. Uyumluluk düzeyi yüksek olanların daha özgeci, alçakgönüllü, yumuşak başlı ve uyum göstermeye daha yatkın oldukları ileri sürülmektedir (Barrick, Mount & Judge, 2001). Çalışma yaşamında bu özellikler, iş arkadaşları, yöneticiler ve müşterilerle daha olumlu ilişkiler kurulmasını kolaylaştırmakta; kişilerarası çatışmaları ve duygusal gerilimleri azaltmaktadır. Bu bağlamda uyumluluğun, sosyal destek mekanizmalarını güçlendirerek duygusal tükenme riskini azalttığı düşünülmektedir (Swider & Zimmerman, 2010). Dolayısıyla, bu tip çalışanların duygusal tükenme yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu düşünülmektedir.

Kişiliğin sorumluluk boyutu öz disiplin, düzen ve planlama davranışlarıyla kendini göstermektedir. Sorumluluk sahibi kişiler olumsuz duygularını daha az ifade etmekte ve karşılaştıkları olumsuz duyguları ve olayları kendiliğinden düzenleme konusunda daha başarılı olmaktadır (Javaras vd., 2012). Çalışma ortamlarında strese ve tükenmişliğe neden olan ağır iş yüküyle karşılaşan uyumluluk düzeyi yüksek bireyler çalışma koşullarını düzenleyebilme becerisine sahiptirler (Barrick & Mount, 1991). Bu nedenle de sorumluluk becerileri yüksek olanların daha az duygusal tükenme yaşamaları

beklenmektedir. Sorumluluk boyutunun duygusal tükenmeye karşı önemli bir kişisel kaynak işlevi gördüğü şeklinde de yorumlanmaktadır.

Deneyime açıklık, bireyin estetik, duygular, fikirler, değerler ve eylemlere olan ilgisini derecesini ölçmektedir (McCrae & John, 1992). Deneyime açık bireyler, çevresel değişimlere daha esnek biçimde uyum sağlayabilmekte ve işlerinde yenilikçi yaklaşımlar geliştirebilmektedir. Çevreleriyle ilgili deneyimlere, yeniliklere açık olanlar işlerinde daha çok çaba göstermektedirler (Zimmerman, 2008). Bu özelliklerin, işin tekdüzelüğünden kaynaklanan duygusal yıpranmayı azaltarak tükenmişlik riskini düşürmesi beklenmektedir.

Nevrotiklik sık sık kaygılanma ile birlikte, daha yoğun ve daha sık yaşanan olumsuz duygular da dahil olmak üzere daha büyük bir duygusal dengesizlik olarak ifade edilmektedir (Finch vd., 2012). Nevrotiklik düzeyleri yüksek olanlar yaşam olaylarına daha yoğun tepki vermektedir (Le Vigouroux vd., 2017). Bu kişiler genel olarak kaygı, depresyon ve düşmanlık hissetmeye daha yatkındırlar (McCrae & Costa, 2008). Bu özelliklerinden dolayı nevrotiklik düzeyleri yüksek olanların daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları düşünülmektedir.

Tüm bu bilgiler Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde ele alındığında; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının duygusal tükenmeye karşı koruyucu, nevrotiklik boyutunun ise risk artırıcı bir özellik olarak işlev gördüğü görülmektedir. Bu kuramsal ve ampirik birikim doğrultusunda, bir sonraki bölümde beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkilere yönelik hipotezlerin, geçmiş araştırma bulguları temelinde sistematik biçimde oluşturulmasına yer verilmektedir.

2.3. Duygusal Tükenme ile Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri

Ülkemizde bilişim sektöründen çalışanlarla yapılan bir araştırmada, sorumluluk ve uyumluluk düzeyleri yüksek olanların daha az duygusal tükenme yaşadıkları ileri sürülmektedir (Alan & Fidanboy, 2013). Öğretmenlerle yapılan başka bir araştırmada ise daha dışa dönük kişilerin daha az, ancak nevrotiklik düzeyleri yüksek olanların ise daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir (Basım, Beğenirbaş & Can Yalçın, 2013). Turizm sektöründen çalışanlar ile yapılan başka bir araştırmada ise dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık puanları yüksek olanların daha az duygusal tükenme yaşadıkları ifade edilmektedir (Kaşlı & Seymen, 2010). Sağlık sektöründen ve sanayi sektöründen çalışanlarla yapılan araştırmalarda ise dışa dönük, sorumluluk sahibi, uyumlu ve deneyime açık olanların ve nevrotiklik düzeyleri düşük olanların daha az tükenmişlik yaşadıkları iddia edilmektedir (Bahar & Köroğlu, 2022; Er-sen vd, 2022). Yabancı literatürde yapılan araştırmalarda da nevrotiklik düzeyi yüksek olanların (Vaulerin vd., 2016) ve düşük uyumluluk gösterenlerin, az sorumluluk sahibi olanların daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir (Le Vigouroux vd., 2017). Genel çerçevede değerlendirildiğinde, derleme kanıtları da iş yaşamında tükenmişliğin özellikle nevrotiklikle pozitif, diğer dört boyutla ise çoğunlukla negatif ilişki örüntüsü sergilediğine işaret etmektedir (Angelini, 2023). Sözü edilen araştırmalar doğrultusunda bu meta analiz çalışmasında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H1: Uyumluluk ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

- H2: Sorumluluk ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
 H3: Deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
 H4: Dışa dönüklük ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
 H5: Nevrotiklik ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada beş faktörlü kişilik özellikleri (sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık, dışadönüklük, nevrotiklik) ile duygusal tükenme arasındaki ilişki ulusal yazın bağlamında ve meta analiz yöntemi ile incelenmiştir. Bahsedilen ilişkiyi inceleyen tez ve makaleler çalışmaya dahil edilmiştir.

3.1. Verilerin Toplanması ve Dahil Edilme Kriterleri

Çalışmaya beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkilerin yer aldığı tezler ve makaleler dahil edilmiştir. Bu ilişkiye, iki sürekli değişken arasındaki ilişkiyi belirten pearson korelasyon değerleri (r) ile bakılmıştır. Bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkilerin cinsiyet ve sektör olarak farklılıklarını tespit etmek için bu değişkenler moderatör olarak analize dahil edilmiştir. Bu çalışma kapsamına uygun çalışmaların toplanmasında YÖK ulusal tez merkezi, Google Scholar, Web of Science, Scopus, Ulakbim veritabanlarından faydalanılmıştır. Bu aşamada Türkçe ve İngilizce olarak beş faktör kişilik özellikleri, tükenme ve duygusal tükenme anahtar kelimelerine göre tarama yapılmıştır. Bu kapsamda çalışmaya dahil edilecek araştırmalara ilişkin kriterler şu şekilde belirlenmiştir:

- Başlangıç yılı kısıtı koymadan 2025 yılı temmuz ayına kadar ulaşılan çalışmalar,
- Örneklem olarak Türkiye'yi kapsayan ve beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkileri araştıran makale ve lisansüstü tezler,
- Araştırmaya dahil edilen çalışmaların meta analiz gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan pearson korelasyon katsayısı (r) ve örneklem sayısını içermesi,
- Beş faktör kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarda moderatör etkisi tespit etmek için cinsiyet ve sektöre ilişkin verileri içermesi

Aynı örneklemin kullanıldığı, lisansüstü tezlerden makaleye çevrilen araştırmalardan sadece biri meta analize dahil edilmiştir. Bildiri ve kitap bölümleri ise meta analize dahil edilmemiştir.

Dahil edilme ve edilmeme kriterleri dikkate alındığında toplam 24 çalışma araştırmaya dahil edilmiştir. Ancak beş faktörlü kişilik özelliklerinin boyutları ile duygusal tükenme ilişkisi her bir boyut açısından tüm çalışmalarda anlamlı olmadığından, boyutlar bağlamında araştırmaya dahil edilen çalışma sayısı farklılık göstermektedir. Sorumluluk ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıran 18, uyumluluk ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıran 16, dışa dönüklük ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıran 17, deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıran 13 ve nevrotiklik ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıran 20 çalışma ile meta analiz gerçekleştirilmiştir. Her kişilik boyutu özelinde yapılan meta analiz çalışmalarında cinsiyet ve sektör değişkenleri de moderatör olarak dikkate alınmıştır.

3.2. Verilerin Analizi

Dahil etme kriterlerine uygun çalışmaları analiz etmek için JAMOVİ 2.3.28 programından faydalanılmıştır. Verileri kodlama için oluşturulan formda yazar, yıl, çalışma adı, türü (makale-tez), cinsiyet dağılımı, sektör dağılımı, kişilik özelliklerini ve duygusal emek düzeyini belirlemek üzere kullanılan ölçekler, toplam örneklem büyüklüğü (N) ve değişkenler arasındaki pearson korelasyon değerleri (r) bulunmaktadır. Ancak, Borenstein vd. (2021)'nin belirttiği üzere, meta analizin doğruluğu, güvenilirliği ve karşılaştırılabilirliği açısından verilerin Fisher Z dönüşümünü yapmak gereklidir. Fisher Z dönüşümü, korelasyon katsayısını yaklaşık normal dağılıma sahip bir forma dönüştürmektedir. Böylece de standart hatalar daha doğru hesaplanmaktadır.

Etki büyüklüğü bir çalışmadaki bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni olumlu ya da olumsuz ne kadar etkilediğini göstermektedir (Dinçer, 2014). Etki büyüklüğü her çalışma için hesaplanmaktadır. Ancak, çalışmanın amacı yukarıda bahsedilen araştırma sorularına yanıt vermek olduğundan ilgili çalışmaların sonuçları dikkate alınarak genel etkinin hesaplanması gerekmektedir. Bu aşamada, heterojenlik testi yapılarak sabit ya da rastgele etkiler modelinde hangisinin kullanılacağına karar verilmelidir. Sonucun homojen çıkması durumunda sabit etki modeli, heterojen çıkması durumunda ise rastgele etkiler modeli seçilmektedir. Bu doğrultuda, Lipsey ve Wilson (2001)'nin da belirttiği üzere Q istatistiğine bakılmalıdır. Q değeri istatistiksel olarak anlamlı ise heterojen bir dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır. Buna karşın p değeri 0.05'den büyük ise çalışmalar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ve çalışmaların homojen bir yapıda olacağı anlaşılmaktadır. Q değerinin tamamlayıcısı olarak I^2 değeri de yorumlanmaktadır. Bu değer %75 üzerinde olması çok yüksek heterojenlik olarak yorumlanmaktadır. Etki büyüklüklerini Cohen, Manion & Morrison (2017) şu şekilde yorumlamışlardır:

$EB < \pm 0.10$ çok zayıf düzeyde etki

$EB < \pm 0.30$ zayıf düzeyde etki

$EB < \pm 0.50$ orta düzeyde etki

$EB < \pm 0.80$ güçlü düzeyde etki

$EB \geq \pm 0.80$ çok güçlü düzeyde etki

Meta analiz sonuçlarını etkileyen faktörlerden biri de yayın yanlılığıdır. Kendall'ın tau b katsayısının çift kuyruklu değerinin anlamlı fark yaratmaması (p değerinin 0.05'den büyük olması) ve Eager regresyon testi sonucundaki p değerinin 0.05'den büyük olması yayın yanlılığının olmadığını ifade etmektedir (Borenstein vd., 2021; Dinçer, 2014).

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin tanımlayıcı ve etki büyüklüklerine ilişkin istatistikler, yayın yanlılığına ilişkin sonuçlara ve moderatör değişkenler ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin her boyutuyla duygusal tükenme ilişkisini araştıran ve meta analize dahil edilecek çalışmaların sayısı, ilgili istatistiksel değerleri içerip içermediklerine göre farklılık göstermektedir. Çalışmadaki yayınlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1: Çalışmadaki Yayınların Betimsel İstatistikleri

		Frekans	Yüzde(%)			Frekans	Yüzde(%)
Sorumluluk-	Yayın Yılı			Dışa Dönüklük-Duygusal	Yayın yılı		
Duygusal Tükenme	2010	2	0.18	Tükenme	2010	2	0.12
Uyumluluk-	2011	1	0.09	Nevrotiklik-Duygusal	2011	1	0.06
Duygusal Tükenme	2013	2	0.18	Tükenme	2013	2	0.12
Deneyime Açıklık –	2014	2	0.18		2014	2	0.12
Duygusal Tükenme	2015	1	0.09		2015	1	0.06
	2016	2	0.18		2016	2	0.12
	2017	1	0.09		2017	2	0.12
	2018	1	0.09		2019	1	0.06
	2019	1	0.09		2021	1	0.06
	2021	2	0.18		2022	1	0.06
	2022	1	0.09		2023	1	0.06
	2023	1	0.09		2024	1	0.06
	2024	1	0.09		Türü	12	0.71
	Türü	11	0.61		Makale	5	0.29
	Makale	7	0.39		Lisansüstü	17	0.05
	Lisansüstü Tez	18	0.13		Tez	1	0.05
	Toplam	2	0.06		Toplam	1	0.10
	Yayın Yılı	1	0.06		Yayın Yılı	2	0.10
	2010	1	0.13		2010	2	0.05
	2011	2	0.06		2011	1	0.15
	2013	1	0.19		2013	3	0.15
	2014	3	0.06		2014	3	0.05
	2015	1	0.06		2015	1	0.05
	2016	1	0.13		2016	1	0.10
	2018	2	0.06		2017	2	0.05
	2019	1	0.06		2018	1	0.10
	2021	1	0.56		2019	2	0.05
	2023	9	0.44		2021	1	0.60
	2024	7	0.15		2022	12	0.40
	Türü	16	0.08		2023	8	
	Makale	2	0.08		2024	20	
	Lisansüstü Tez	1	0.08		Türü		
	Toplam	1	0.15		Makale		
	Yayın Yılı	1	0.08		Lisansüstü		
	2010	2	0.15		Tez		
	2011	1	0.08		Toplam		
	2013	2	0.08				
	2015	1	0.08				
	2016	1	0.46				
	2017	1	0.54				
	2021	6					
	2022	7					
	2023	13					
	2024						
	Türü						
	Makale						
	Lisansüstü Tez						
	Toplam						

Beş faktörlü kişilik özelliklerinin boyutlarından sorumluluk ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye odaklanan 18 araştırmanın 11'i makale ve 7'si lisansüstü tez, uyumluluk ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıranların 9'u makale ve 7'si lisansüstü tez, dışa dönüklük ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıranların 12'si makale ve 5'i lisansüstü tez, deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıranların 6'sı makale ve 7'si lisansüstü tez ve nevroitiklik ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştıran 12'si makale ve 8'i lisansüstü tez çalışmasıdır. Çalışmaların 2010 ile 2024 yılları dahil olmak üzere dengeli dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 2: Çalışmaların cinsiyete göre dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)			Frekans	Yüzde (%)
Sorumluluk- Duygusal Tükenme	Cinsiyet			Dışa Dönüklük- Duygusal Tükenme	Cinsiyet		
	Kadın	2887	0.51		Kadın	3092	0.52
	Erkek	2882	0.49		Erkek	2838	0.48
Uyumluluk- Duygusal Tükenme	Toplam	5769	0.51	Nevrotiklik- Duygusal Tükenme	Toplam	5930	0.52
	Cinsiyet	2867	0.49		Cinsiyet	3574	0.48
	Kadın	2821	0.48		Kadın	3392	
Deneyime Açıklık – Duygusal Tükenme	Erkek	5688	0.52		Erkek	6966	
	Toplam	2123			Toplam		
	Cinsiyet	2279					
	Kadın	4402					
	Erkek						
	Toplam						

Meta analize dahil edilen çalışmaların cinsiyet açısından dağılımına bakıldığında, nevroitiklik boyutuyla duygusal tükenme arasındaki ilişkiye odaklananlarda en yüksek katılımcının olduğu görülmektedir. En düşük katılımcı sayısının ise deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalarda olduğu ileri sürülebilir. Cinsiyet dağılımının tüm boyutlar açısından genel olarak dengeli olduğu ve cinsiyetin moderatör değişken olarak analizlere dahil edilebileceği ifade edilebilir.

Beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye odaklanan ve meta analize dahil edilen çalışmaların sektörel olarak dağılımı tablo 3'de verilmektedir.

Tablo 3: Yayınların sektörel dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)			Frekans	Yüzde (%)
	Sektör				Sektör		
Sorumluluk-	Bilişim	45	0.007	Dışa Dönüklük-	Sağlık	854	0.14
Duygusal	Sağlık	854	0.14	Duygusal	Eğitim	2113	0.35
Tükenme	İmalat	140	0.02	Tükenme	Turizm	290	0.05
Uyumluluk-	Eğitim	1767	0.30	Nevrotiklik-	Finans	1991	0.33
Duygusal	Turizm	290	0.05	Duygusal	Çeşitli	772	0.13
Tükenme	Finans	1991	0.33	Tükenme	Toplam	6020	0.15
Deneyime	Çeşitli	772	0.13		Sektör	1056	0.02
Açıklık –	Toplam	5859	.007		Sağlık	140	0.39
Duygusal	Sektör	45	0.15		İmalat	2729	0.05
Tükenme	Bilişim	854	0.02		Eğitim	368	0.28
	Sağlık	140	0.28		Turizm	1991	0.11
	İmalat	1600	0.12		Finans	772	
	Eğitim	658	0.28		Çeşitli	7056	
	Turizm	1619	0.14		Toplam		
	Finans	772	0.19				
	Çeşitli	5688	0.03				
	Toplam	854	0.14				
	Sektör	140	0.06				
	Sağlık	613	0.41				
	İmalat	290	0.17				
	Eğitim	1823					
	Turizm	772					
	Finans	4492					
	Çeşitli						
	Toplam						

Tablo 3 incelediğinde, sorumluluk ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar eğitim, finans ve sağlık alanında öne çıkmakta; bilişim ve imalat sektörlerinde sayı oldukça düşüktür. Uyumluluk boyutunda da eğitim ve finans sektörü yine öndeyken, bilişim en düşük sayıya sahiptir. Deneyime açıklık boyutunda finans sektörü en yüksek katılımcıya sahipken imalat ve turizm en düşük katılımcıya sahiptir. Dışa dönüklük ve nevroitiklik boyutlarında eğitim sektörü en yüksek katılımcı sayısına sahipken, turizm en düşük katılımcıya sahiptir. Genel olarak değerlendirildiğinde, eğitim ve finans sektörleri hemen hemen her kişilik boyutunda en yüksek duygusal tükenme frekansına sahiptir. Bilişim ve imalat sektöründeki katılımcı sayılarının diğer sektörlerle göre oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Beş faktörlü kişilik özelliklerinin her boyutu ile duygusal tükenme ilişkisini araştıran ve dahil olma kriterlerini kapsayarak meta analize dahil edilen çalışmalara ait genel bulgular ve etki büyüklükleri tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Beş Faktör Kişilik boyutları ile duygusal tükenme ilişkisine dair etki büyüklükleri

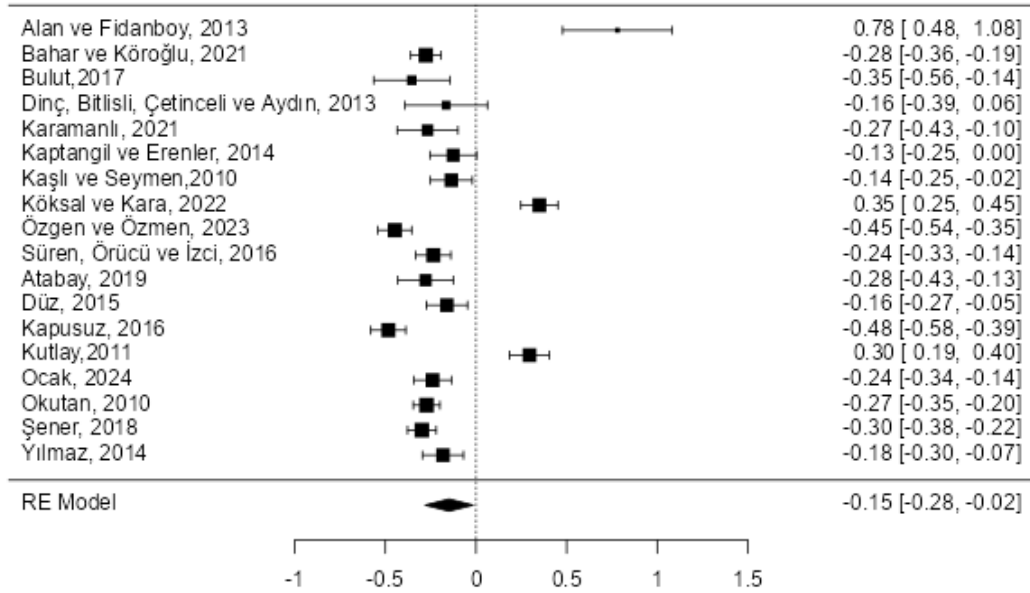
Duygusal Tükenme EB'nin %95 Güven Aralığı Heterojenlik Testi									
Değişkenler	k	N	EB*	Alt sınır Üst sınır	p	I ²	Q değeri	df	p
Deneyime açıklık	13	4492	-0.100	-0.236 0.030	0.128	94.91%	262.234	12.000	<.001
Sorumluluk	18	5859	-0.148	-0.281 -0.015	0.025	96.08%	312.437	17.000	<.001
Uyumluluk	16	5688	-0.122	-0.280 0.035	0.127	97.16%	279.133	15.000	<.001
Dışadönüklük	17	6020	-0.150	-0.263 -0.037	0.009	94.77%	233.207	16.000	<.001
Nevrotiklik	20	7056	0.417	0.351 0.482	<0.001	86.44%	137.508	19.000	<.001

*Tüm etki büyüklükleri %95 güven aralığında anlamlıdır.

k: Analize dahil edilen bireysel veri sayısı, N: analize dahil edilen çalışmaların toplam örneklem sayısı, EB:etki büyüklüğü değeri, sd: serbestlik derecesi, p:anlamlılık değeri

Beş faktörlü kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve nevroitiklik ile duygusal tükenme ilişkisine odaklanan 13, 18, 16, 17 ve 20 çalışma ile meta analiz yapılmıştır. Tüm alt boyutlar açısından genel etkinin hesaplanmasında kullanılacak modelin seçimin amacıyla Q heterojenlik testi gerçekleştirilmiştir. Q değerinin tamamlayıcısı olarak I² değeri de yorumlanmaktadır. Bu değer %75 üzerinde olması çok yüksek heterojenlik olarak yorumlanmaktadır. I² ve Q testi değerlerine göre sırasıyla tüm sonuçların heterojen yapıda olduğu tespit edilmiştir (Q=262.234, Q=312.437, Q=279.133, Q=233.207, Q=137.508 p ≤ 0.05). Sonuç olarak, rastgele etkiler modeline dayalı Fisher's Z korelasyon katsayısı kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda deneyime açıklık ile duygusal tükenme ilişkisinin anlamlı düzeyde zayıf ve negatif olmadığı (EB=-0.10; %95 güven aralığı: - 0.236-0.030; p=0.128) ve uyumluluk ile duygusal tükenme ilişkisinin anlamlı düzeyde zayıf ve negatif olmadığı (EB=-0.122; %95 güven aralığı: - 0.280-0.035; p=0.127) tespit edilmiştir. Ancak, sorumluluk ile duygusal tükenme ilişkisinin anlamlı düzeyde zayıf ve negatif olduğu (EB=-0.148; %95 güven aralığı: - 0.281-0.015; p=0.025), dışadönüklük ile duygusal tükenme ilişkisinin anlamlı düzeyde zayıf ve negatif olduğu (EB=-0.150; %95 güven aralığı: - 0.263-0.037; p=0.009) ve nevroitiklik ile duygusal tükenme ilişkisinin anlamlı düzeyde orta ve pozitif olduğu (EB=0.417; %95 güven aralığı: 0.351-0.482; p<0.001) görülmektedir. Sonuç olarak, H1 ve H3 hipotezleri kabul edilmezken, H2, H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir.

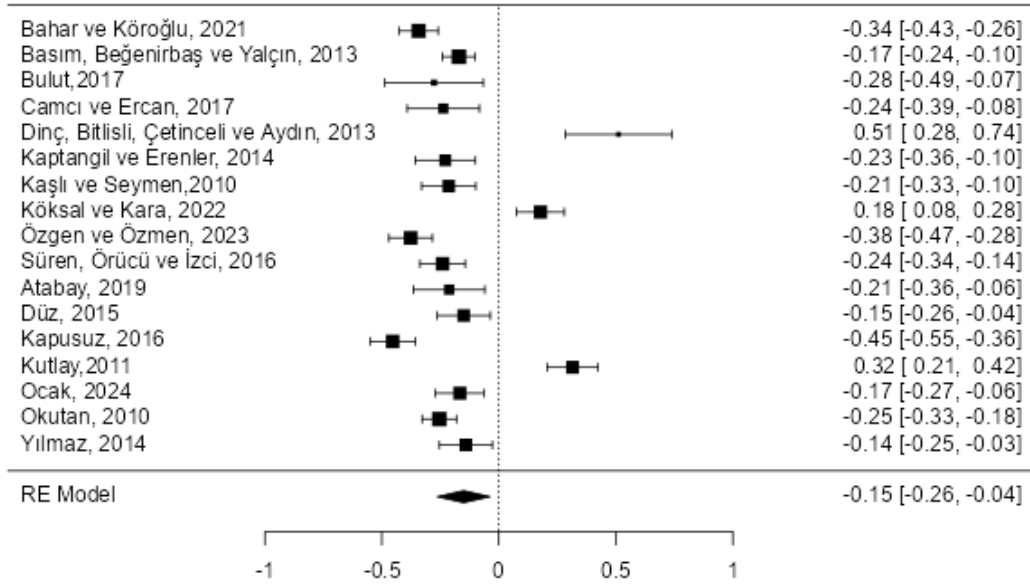
Beş faktörlü kişilik boyutlarından sorumluluk, dışadönüklük ve nevroitiklik ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi Türkiye bağlamındaki çalışmalarla inceleyen ve meta analize dahil edilen çalışmalara ait Fisher Z etki büyüklükleri, güven aralıkları ve orman grafiği sırasıyla Şekil 1, 2 ve 3'de görülmektedir.



Şekil 1: Sorumluluk ile Duygusal Tükenme Arasındaki İlişkiyi Düzenleyen 18 Çalışmaya Ait Orman Grafiği

Şekil 1’de sunulan orman grafiği, sorumluluk kişilik özelliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi inceleyen 18 çalışmadan elde edilen etki büyüklüklerini ve bu çalışmaların rastgele etkiler modeli kapsamında birleştirilmiş genel etkisini göstermektedir. Grafikte yer alan her bir kare, ilgili çalışmanın etki büyüklüğünü; karelerin yatay uzantıları ise %95 güven aralıklarını temsil etmektedir. Alt kısımda yer alan elmas şekli, tüm çalışmaların birlikte değerlendirilmesiyle elde edilen genel etki büyüklüğünü göstermektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğunda, %83’ünde sorumluluk ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki gözlenmektedir. Bu bulgu, sorumluluk düzeyi yüksek bireylerin işlerini planlı, disiplinli ve hedef odaklı bir biçimde yürütmeleri sayesinde duygusal tükenmeye karşı daha dirençli olduklarını düşündürmektedir. Nitekim birçok çalışmada etki büyüklüklerinin sıfır çizgisinin solunda konumlandığı ve güven aralıklarının sıfırı içermediği görülmektedir; bu durum, söz konusu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, çalışmalar arasında etki büyüklüklerinin yönü ve büyüklüğü açısından belirli bir heterojenlik dikkat çekmektedir. Bazı çalışmalarda ilişkinin oldukça güçlü ve anlamlı olduğu, bazı çalışmalarda ise etkinin zayıfladığı ya da güven aralığının sıfıra yaklaştığı görülmektedir. Özellikle birkaç çalışmada pozitif ya da sıfıra yakın etki büyüklükleri raporlanması, ilişkinin bağlamsal faktörlere (örneğin sektör, örneklem özellikleri, kültürel bağlam veya kullanılan ölçüm araçları) duyarlı olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum, sorumluluğun her koşulda koruyucu bir kişisel kaynak olarak işlev görebileceğini, bazı durumlarda aşırı sorumluluk alma ya da mükemmeliyetçilik eğilimleriyle birlikte

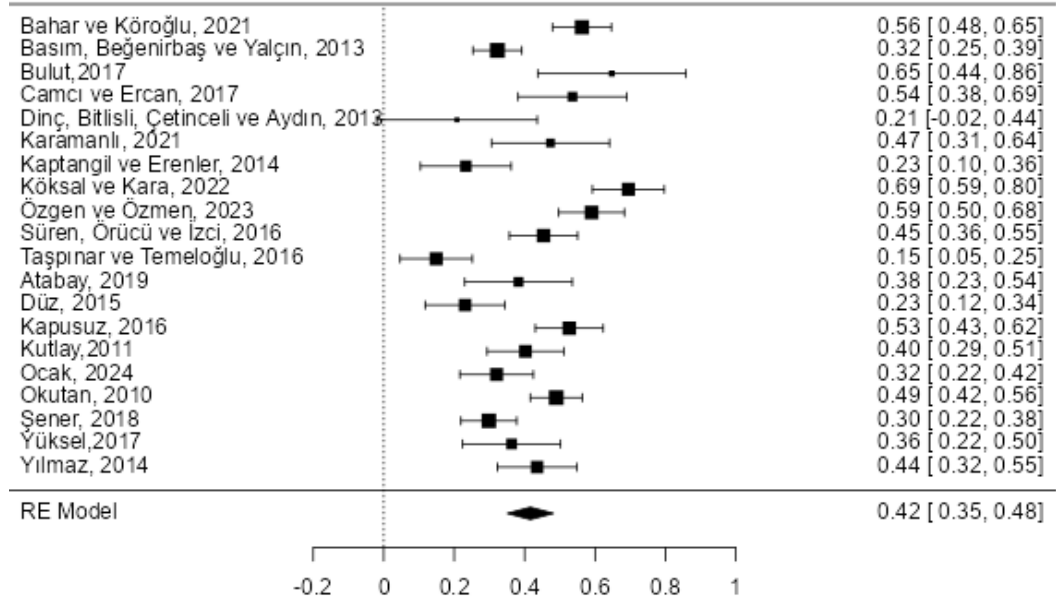
tükenme riskini de artırabileceğini düşündürmektedir. Rastgele etkiler modeli altında hesaplanan genel etki büyüklüğü (RE Model: $r \approx -0.15$, %95 GA [-0.28, -0.02]) sorumluluk ile duygusal tükenme arasında düşük fakat istatistiksel olarak anlamlı bir negatif ilişki bulunduğunu göstermektedir. Etki büyüklüğünün düşük düzeyde olması, sorumluluğun duygusal tükenmeyi tek başına güçlü biçimde açıklayan bir değişken olmaktan ziyade, diğer bireysel ve örgütsel faktörlerle birlikte ele alınması gereken tamamlayıcı bir kişisel kaynak olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 2: Dışadönüklük İle Duygusal Tükenme Arasındaki İlişkiyi Düzenleyen 17 Çalışmaya Ait Orman Grafiği

Şekil 2'de sunulan orman grafiği, dışadönüklük kişilik özelliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi inceleyen 17 çalışmadan elde edilen etki büyüklüklerini ve bu çalışmaların rastgele etkiler modeli kapsamında birleştirilmiş genel etkisini göstermektedir. Grafikte her bir kare, ilgili çalışmanın etki büyüklüğünü; yatay çizgiler ise %95 güven aralıklarını temsil etmektedir. Alt bölümde yer alan elmas şekli, tüm çalışmaların bütüncül olarak değerlendirilmesiyle elde edilen genel etkiyi ortaya koymaktadır. Grafik genel olarak incelendiğinde, 17 çalışmanın 14'ünde dışadönüklük ile duygusal tükenme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Birçok çalışmada etki büyüklüklerinin sıfır çizgisinin solunda konumlandığı ve güven aralıklarının sıfırı içermediği dikkat çekmektedir. Bu bulgu, dışadönük bireylerin sosyal etkileşimden beslenmeleri, daha geniş sosyal destek ağlarına sahip olmaları ve pozitif duygulanım düzeylerinin görece yüksek olması sayesinde duygusal tükenmeye karşı daha dirençli olabileceklerini düşündürmektedir. Bununla birlikte, çalışmalar arasında etki büyüklüklerinin yönü ve şiddeti açısından belirgin bir değişkenlik bulunmaktadır.

Bazı çalışmalarda ilişkinin görece güçlü ve anlamlı olduğu görülürken, birkaç çalışmada güven aralıklarının genişlediği ya da etki büyüklüğünün sıfıra yaklaştığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, sınırlı sayıda çalışmada pozitif yönlü ya da daha zayıf ilişkilerin raporlanması, dışadönüklüğün duygusal tükenme üzerindeki etkisinin bağlamsal faktörlere duyarlı olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum, özellikle işin yapıldığı sektör (sağlık, eğitim vb.), duygusal emek düzeyi, müşteriyle etkileşim yoğunluğu ve kültürel bağlam gibi unsurların dışadönüklüğün koruyucu rolünü zayıflatılabileceğini düşündürmektedir. Rastgele etkiler modeli kapsamında hesaplanan genel etki büyüklüğü ($r \approx -0.15$, %95 GA $[-0.26, -0.04]$), dışadönüklük ile duygusal tükenme arasında düşük düzeyde ancak istatistiksel olarak anlamlı bir negatif ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Etki büyüklüğünün görece düşük olması, dışadönüklüğün duygusal tükenmeyi tek başına güçlü biçimde açıklayan bir değişken olmaktan ziyade, diğer bireysel ve örgütsel kaynaklarla birlikte ele alınması gereken tamamlayıcı bir kişilik özelliği olduğunu göstermektedir.



Şekil 3: Nevrotiklik İle Duygusal Tükenme Arasındaki İlişkiyi Düzenleyen 20 Çalışmaya Ait Orman Grafiği

Şekil 3'te yer alan orman grafiği, nevroitiklik kişilik özelliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiye odaklanan 20 çalışmadan elde edilen bulguları bütüncül biçimde ortaya koymaktadır. Grafikte dikkat çeken temel unsur, çalışmaların neredeyse tamamında etki büyüklüklerinin pozitif yönde ve görece yüksek düzeyde yoğunlaşmasıdır. Etki büyüklüklerinin büyük kısmının sıfır çizgisinin sağında yer alması ve güven aralıklarının sıfırı dışlaması, nevroitikliğin duygusal tükenme ile istikrarlı ve güçlü bir biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışmalar arasında etki büyüklükleri belirli bir aralıkta değişmekle birlikte, bu değişkenliğin ilişkinin yönünü değiştirecek düzeyde olmadığı görülmektedir. Aksine, farklı örneklemeler, sektörler ve yıllar boyunca elde edilen bulguların aynı doğrultuda kümelenmesi, nevroitikliğin duygusal tükenme açısından

yüksek risk taşıyan bir kişilik özelliği olarak ele alınabileceğine işaret etmektedir. Rastgele etkiler modeli altında hesaplanan genel etki büyüklüğü ($r \approx 0.42$, %95 GA [0.35, 0.48]), nevroitiklik ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak güçlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu etki büyüklüğü, daha önce sorumluluk ve dışadönüklük için gözlenen küçük ölçekli etkilerle karşılaştırıldığında, nevroitikliğin duygusal tükenmenin açıklanmasında daha merkezi ve belirleyici bir rol üstlendiğini düşündürmektedir. Grafikte dikkat çeken bir diğer önemli nokta, güven aralıklarının görece dar olmasıdır. Bu durum, bulguların yalnızca istatistiksel olarak anlamlı değil, aynı zamanda tahmin gücü yüksek ve tutarlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla nevroitiklik, duygusal tükenme literatüründe yalnızca destekleyici bir değişken değil, bireyin stres algısını, duygusal tepkilerini ve başa çıkma süreçlerini doğrudan şekillendiren temel bir kırılganlık faktörü olarak değerlendirilebilir. Genel olarak bu sonuçlar, duygusal tükenmenin kişilik temelli açıklamalarında nevroitikliğin ikincil ya da dolaylı bir değişken olarak değil, yüksek düzeyde yordayıcı bir bireysel risk kaynağı olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme ilişkisinde etki büyüklüklerinin cinsiyete ve sektöre göre anlamlı olup olmadıklarına ilişkin moderatör analizler yapılmıştır. Ancak, değişkenlerin hiçbirisi açısından anlamlı farklar tespit edilmemiştir.

Yayın yanlılığına ilişkin değerlendirme Tablo 5’de yer almaktadır. Meta analizde Kendall’ın tau b katsayısının çift kuyruklu değerinin anlamlı fark yaratmaması ve Eager regresyon testi sonucundaki p değerinin 0.05’den büyük olması yayın yanlılığının olmadığını ifade etmektedir (Borenstein vd., 2021). Bu sonuçlar, analize dahil edilen çalışmalarda yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir.

Tablo 5: Yayın Yanlılığı Değerlendirmesi

Değişkenler	Test adı	Değer	p
Deneyime açıklık	Hata-Güven Katsayısı (N)	220.000	<.001
	Kendall’s Tau	0.236	0.638
	Egger’s Regresyon	0.471	
	Çalışma Sayısı	0.000	
Sorumluluk	Hata-Güven Katsayısı (N)	1065.000	<.001
	Kendall’s Tau	0.278	0.087
	Egger’s Regresyon	2.083	
	Çalışma Sayısı	0.000	
Uyumluluk	Hata-Güven Katsayısı (N)	763.000	<.001
	Kendall’s Tau	0.314	0.062
	Egger’s Regresyon	3.330	
	Çalışma Sayısı	0.000	
Dışadönüklük	Hata-Güven Katsayısı (N)	973.000	<.001
	Kendall’s Tau	0.229	0.096
	Egger’s Regresyon	1.662	
	Çalışma Sayısı	0.000	
Nevrotiklik	Hata-Güven Katsayısı (N)	8273.0000	<.001
	Kendall’s Tau	0.136	0.914
	Egger’s Regresyon	-0.108	
	Çalışma Sayısı	0.000	

Not: Hata güven katsayısı Rosenthal yaklaşımı kullanılarak hesaplanmıştır.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmada beş faktörlü kişilik özellikleri (sorumluluk, deneyime açıklık, dışa dönüklük, uyumluluk, nevrotiklik) ile duygusal tükenme arasındaki ilişki meta analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu kapsamda, Türkiye bağlamında yürütülmüş lisansüstü tezler ve hakemli dergilerde yayımlanan çalışmalar sistematik biçimde taranmış; belirlenen dahil edilme ve hariç tutulma kriterleri doğrultusunda seçilen çalışmaların bulguları istatistiksel olarak birleştirilmiştir. Böylece, beş faktörlü kişilik özellikleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkileri test eden beş hipotez değerlendirilmiştir.

Çalışmada oluşturulan ilk hipotez, uyumluluk boyutu ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğudur. Yazında uyumlu kişilik özelliğine sahip olanların daha az duygusal tükenme yaşadıklarına (Alan & Fidanboy, 2013; Bahar & Köroğlu, 2021; Roloff, Kirstges, Grund & Klusmann, 2022; Swider & Zimmerman, 2010) yönelik bulgular mevcuttur. Meta analiz sonuçlarına göre uyumluluk boyutu ile duygusal tükenme arasındaki negatif ilişkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, Türkiye bağlamında uyumluluğun tek başına güçlü bir koruyucu kişisel kaynak olarak işlev görmeyebileceğini düşündürmektedir. Özellikle yüksek iş yükü ve yapısal stresörlerin baskın olduğu çalışma ortamlarında, uyumlu bireylerin çatışmadan kaçınma eğilimlerinin duygusal yükü azaltmak yerine artırabileceği olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışmada oluşturulan ikinci hipotez, sorumluluk boyutu ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğudur. Yazında sorumluluk sahibi olanların daha az duygusal tükenme yaşadıklarına (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009; Alan & Fidanboy, 2013; Swider & Zimmerman, 2010) yönelik bulgular mevcuttur. Meta-analiz sonuçları da bu varsayımı kısmen desteklemekte; sorumluluk ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin negatif ancak zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum, sorumluluğun tükenmişliğe karşı koruyucu bir kişisel kaynak olduğunu, ancak etkisinin sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Özellikle aşırı sorumluluk alma eğiliminin uzun vadede tükenmişlik riskini artırabileceği de dikkate alınmalıdır.

Çalışmada oluşturulan üçüncü hipotez, deneyime açıklık boyutu ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğudur. Deneyime açık kişilik özelliğine sahip olanların daha az duygusal tükenme yaşadıklarına (Ersen vd., 2022; Swider & Zimmerman, 2010) yönelik bulgular mevcuttur. Ancak meta-analiz bulguları, deneyime açıklık ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bu sonuç, deneyime açıklığın daha çok bilişsel ve yaratıcılıkla ilişkili sonuçlar üzerinde etkili olabileceğini; duygusal tükenme gibi yoğun duygusal kaynak tüketimi gerektiren süreçlerde etkisinin sınırlı kalabileceğini düşündürmektedir.

Çalışmada oluşturulan dördüncü hipotez, dışa dönüklük boyutu ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğudur. Yazında dışa dönük olanların daha az duygusal tükenme yaşadıklarına (Basım, Beğenirbaş & Can Yalçın, 2013; Swider & Zimmerman, 2010; Roloff, Kirstges, Grund, & Klusmann, 2022) yönelik bulgular mevcuttur. Meta-analiz sonuçları, dışa dönüklük ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin zayıf ancak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, dışa

dönüklüğün duygusal tükenmeye karşı kısmi bir koruyucu işlev gördüğünü, ancak tek başına yeterli olmadığını göstermektedir.

Çalışmada oluşturulan beşinci hipotez, nevrotiklik boyutu ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğudur. Yazında nevrotik olanların daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarına (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009; Basım, Beğenirbaş & Can Yalçın 2013; Ersen vd., 2022; Swider & Zimmerman, 2010) yönelik bulgular mevcuttur. Meta-analiz sonuçları, nevrotiklik ile duygusal tükenme arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, nevrotikliğin duygusal tükenmenin en güçlü kişilik temelli yordayıcılarından biri olduğunu açık biçimde ortaya koymaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, beş faktörlü kişilik özelliklerinden üçünün (sorumluluk, dışa dönüklük, nevrotiklik) duygusal tükenme ile ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Daha önce yapılan meta analiz çalışmalarında da benzer bulgulara ulaşılmıştır (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009; Swider & Zimmerman, 2010). Bu araştırmadaki meta analizde uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları ile duygusal tükenme arasında anlamlı ilişki tespit edilmezken, Swider & Zimmerman (2010); Roloff, Kirstges, Grund, & Klusmann, (2022); Bahar & Köroğlu (2021) ve Ersen vd. (2022) yaptıkları araştırmalarda bahsedilen değişkenler arasında anlamlı ve negatif ilişkiler tespit etmişlerdir. Bu farklılık, örneklem özellikleri, sektörler, kullanılan ölçme araçları ve kültürel bağlam gibi faktörlerle açıklanabilir. Dolayısıyla, çalışanlarının duygusal tükenmeyi daha az yaşamalarını isteyen yöneticilerin sorumluluk düzeyleri yüksek, daha dışa dönük ve nevrotiklik düzeyleri daha düşük kişileri ekiplerine dahil etmeleri beklenebilir. Aynı zamanda bu özellikleri destekleyici insan kaynakları uygulamaları geliştirmeleri beklenebilir. Bununla birlikte, örgütsel destek mekanizmalarının ve stres yönetimi uygulamalarının önemi de vurgulanmalıdır.

Bu araştırma beş faktörlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik boyutlarından biri olan duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi ulusal yazın bağlamında ilk meta analiz çalışması olarak incelemesi açısından önemlidir. Tükenmişliğin diğer boyutları (yabancılaşma ve kişisel başarı hissinde azalma) ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve analize dahil edilebilecek yeterli sayıda çalışmanın olmaması bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Tükenmişlik boyutlarından sadece birine odaklanılması ve bu boyutu etkileyen diğer çevresel ve bireysel özelliklerin incelenmemesi kısıtlardan başka biri olarak kabul edilebilir. Gelecek çalışmalarda bu değişkenler de analize dahil edilebilir. Tükenmişlik boyutları ile çeşitli iş tutumları arasındaki ilişkileri incelemek üzere meta analiz çalışmaları yapılabilir. Araştırmalarda kişilik özellikleri bireylerin subjektif değerlendirmelerine göre değerlendirilmiştir. Kişilik özelliklerinin dışsal değerlendirmelere dayanarak incelendiği araştırmalar (Oh, Wang & Mount 2011; Connelly & Ones, 2010) dahil edildiğinde sonuçlarda farklılıklar olabilir. Son olarak, beş faktörlü kişilik özellikleri ve tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışma sayısı arttıkça farklı değişkenlerle meta analiz çalışmaları tasarlanabilir. Öte yandan, bu araştırmada sektör ve cinsiyet değişkenlerinin moderatör olarak rol oynamadıkları görülmektedir. Gelecek çalışmaların uluslararası yazın bağlamında tasarlanması sektör ve cinsiyetin moderatör etkilerini gösterebilir.

Etik Kurul Onayı

Bu çalışma deneysel uygulama, insan veya hayvan deneyi içermemekte; yalnızca açık kaynaklardan elde edilen ikincil verilere dayandığı ve kişisel veri toplanmadığı için etik kurul izni gerektirmemektedir.

KAYNAKÇA

Meta-analize dahil edilen çalışmalar () ile gösterilmiştir.*

- *Alan, H., ve Fidanboy, C. Ö. (2013). "Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 165-176.
- Angelini G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s40359.023.01056-y>
- *Atabay, T. A. (2019). *Çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık seviyeleri ve tükenmişlik davranışlarına etkisini belirlemeye yönelik bir alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). "Relationships between personality variables and burnout". A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263. <https://doi.org/10.1080/02678.370.903282600>
- *Bahar, E., & Köroğlu, E. Ö. (2021). "Beş faktör kişilik özelliklerinin sağlık kurumlarında çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü". *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 133-156. <https://doi.org/10.11611/yead.976753>
- Bahar, E., & Köroğlu, E. Ö. (2022). "Effects of Five-Factor Personality Traits on Burnout". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 1152-1164. <https://doi.org/10.33206/mjss.974418>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis". *Personnel Psychology*, 44, 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). "Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?", *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1–2), 9–30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- *Basım, H. N., Begenirbaş, M., & Can-Yalçın, R. (2013). "Öğretmenlerde kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisi: Duygusal emeğin aracılık rolü". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1477-1496. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1509>
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P., & Rothstein, H. R. (2021). *Introduction to meta-analysis*. John Wiley & sons. <https://doi.org/10.1002/978.047.0743386>
- Briggs, S. R. (1992). "Assessing the five-factor model of personality description". *Journal of Personality*, 60, 253-293. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00974.x>
- *Bulut, M. B. (2017). "Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları, kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler", *Journal of International Social Research*, 10(50), 362-370. <https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1668>
- *Camcı, Y., & Ercan, L. (2017). "Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi". *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017(9), 402-429.

- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2017). *Research methods in education (8th ed.)* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. <https://doi.org/10.4324/978.131.5456539>
- Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2010). "Another perspective on personality: Meta-analytic integration of observers' accuracy and predictive validity". *Psychological Bulletin*, 136(6), 1092–1122. <https://doi.org/10.1037/a0021212>
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). "A review and an integration of research in job burnout". *Academy of Management Review*, 18,62 1-656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2002). "Fatigue: relationships with basic personality and temperament dimensions". *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1311-1324. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00015-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00015-6)
- *Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E., & Aydın, S. Z. (2013). "Öğretim elemanlarının tükenmişliğinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi: süleyman demirel üniversitesi meslek yüksekokulları örneği". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 44-69.
- Dinçer, S. (2014). Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz. *Pegem Akademi*, Ankara
- *Düz, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile olan ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi.
- Ersen, N., Akyüz, İ., Karamanlı, M., & Bayram, B. Ç. (2022). "Ahşap levha endüstrisinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık boyutları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi". *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 10(2), 593-611. <https://doi.org/10.29130/dubited.963124>
- Finch, J. F., Baranik, L. E., Liu, Y., & West, S. G. (2012). "Physical health, positive and negative affect, and personality: A longitudinal analysis". *Journal of Research in Personality*, 46(5), 537–545. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.05.013>
- Hobfoll, S.E. (2001), "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory". *Applied Psychology*, 50: 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönqvist, J. (2006). "The association between burnout and physical illness in the general population—results from the Finnish health 2000 study". *Journal of Psychosomatic Research*, 61(1), 59–66. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.10.002>
- Iorga, M., Dondas, C. O. R. I. N. A., Sztankovszky, L. Z., & Antofie, I. O. A. N. (2018). "Burnout syndrome among hospital pharmacists in Romania". *Farmacia*, 66(1), 181-186.
- Javaras, K. N., Schaefer, S. M., van Reekum, C. M., Lapate, R. C., Greischar, L. L., Bachhuber, D. R., Love, G. D., Ryff, C. D., & Davidson, R. J. (2012). "Conscientiousness predicts greater recovery from negative emotion". *Emotion*, 12(5), 875–881. <https://doi.org/10.1037/a0028105>
- Judge, T. A., Woolf, E. F., & Hurst, C. (2009). "Is emotional labor more difficult for some than others? A multilevel, experience-sampling study". *Personnel Psychology*, 62, 57-88. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01129.x>
- *Kapusuz, A.G. (2016). *Kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin etkileri* (Doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- *Karamanlı, M. (2021). *Kişisel özellikler ile örgütsel davranış boyutları ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Orman ürünleri işletmesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Artvin Çoruh Üniversitesi.

- *Kaşlı, M., & Seymen, O. A. (2010). "Kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27).
- Keser, A. (2009). "Tükenmişlik Sendromu", Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. (ed). *Çalışma Yaşamında Davranış İçinde*, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- *Köksal, K., & Kara, A. U. (2022). "Kişilik ile tükenmişlik ilişkisinde istismarcı yönetimin aracı rolü: banka çalışanları üzerinde bir araştırma". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 269-293.
- *Kutlay, M. (2011). *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer.
- Le Vigouroux, S., Scola, C., Raes, M. E., Mikolajczak, M., & Roskam, I. (2017). "The big five personality traits and parental burnout: Protective and risk factors". *Personality and Individual Differences*, 119, 216-219. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.023>
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical Meta Analysis*. (M. W. Lipsey & D. B. Wilson, Eds.), Applied Social Research Methods Series (Vol. 49). California: Sage Publications, Inc.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). "The burn-out syndrome in the day care setting". *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, Vol.2, pp. 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.403.002.0205>
- Maslach, C., Schaefer, W. B. & Leiter, M. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCrae, R. R. (1991). "The five-factor model and its assessment in clinical settings", *Journal of Personality Assessment*, 57,399-414. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5703_2
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). "Validation of the Five-factor model of personality across instruments and observers". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). "An introduction to the five-factor model and its applications". *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159-181). Guilford Press.
- *Ocak, M. Ç. (2024). *Kişilik ve Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi.
- Oh, I.-S., Wang, G., & Mount, M. K. (2011). "Validity of observer ratings of the five-factor model of personality traits: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 762-773. <https://doi.org/10.1037/a0021832>.
- *Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Otero-López, J. M., Bolaño, C. C., Mariño, M. J. S., & Pol, E. V. (2010). "Exploring stress, burnout, and job dissatisfaction in secondary school teachers". *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.

- *Özgen, H., & Özmen, İ. (2023). "Akademisyenlerde örgütsel dışlanma ve tükenmişlik: kişilik özelliklerinin yordama gücü ve pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 159-178. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1253709>
- Periard, D. A., & Burns, G. N. (2014). "The relative importance of Big Five Facets in the prediction of emotional exhaustion". *Personality and Individual Differences*, 63, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.036>
- Roberts, B. W. (2009). "Back to the future. Personality and assessment and personality development". *Journal of Research in Personality*, 43(2), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.015>
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). "How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analysis". *Educational Psychology Review*, 34(3), 1613-1650. <https://doi.org/10.1007/s10648.022.09672-7>
- *Süren, S., Örucü, E., & İzci, Ç. (2016). "Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 247-262. <https://doi.org/10.18657/yecbu.04098>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). "Born to burnout. A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes". *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- *Şener, C. (2018). *Lise öğrencilerinde okul tükenmişliğinin yordayıcısı olarak mizah tarzlarının ve beş faktör kişilik özelliklerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) Mersin Üniversitesi.
- *Taşpınar, O., ve Temeloğlu, E. (2016). "Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel tükenmişlik üzerindeki etkisi". *Journal of International Social Research*, 9(46), 840-849. <https://doi.org/10.17719/jisr.201.646.22647>
- Vaulerin, J., Colson, S. S., Emile, M., Scoffier-Mériaux, S., & d'Arripe-Longueville, F. (2016). "The Big Five personality traits and French firefighter burnout: The mediating role of achievement goals". *Journal of occupational and environmental medicine*, 58(4), 128-132. <https://doi.org/10.1097/JOM.000.000.0000000679>
- Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). "Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?" *Human Relations*, 44,193-209. <https://doi.org/10.1177/001.872.679104400205>
- *Yılmaz, K. (2014). "The relationship between the teachers' personality characteristics and burnout levels". *The Anthropologist*, 18(3), 783-792.
- *Yüksel, E. (2017). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik sendromunun kişilik özellikleri ile ilişkisi: Tunceli örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Munzur Üniversitesi.
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). "Burnout in health care: The role of the five factors of personality". *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570–1598. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02456.x>
- Zimmerman, R. D. (2008). "Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model." *Personnel Psychology*, 61, 309–348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS AND EMOTIONAL EXHAUSTION: A META-ANALYSIS IN THE CONTEXT OF NATIONAL LITERATURE*

Hilmiye TÜRESİN** 

Emotional exhaustion has become a central research theme in organizational behavior literature due to its significant implications for employee well-being and organizational performance. Defined as a key dimension of burnout, emotional exhaustion reflects the depletion of individuals' psychological resources under continuous stress. Prior research has shown that emotionally exhausted employees are more likely to experience reduced job satisfaction, lower organizational commitment, diminished performance, and higher turnover, absenteeism, and health-related risks. Against this backdrop, personality traits have been suggested as one of the most influential individual-level factors shaping vulnerability to burnout. Among personality models, the Big Five framework—comprising neuroticism, conscientiousness, agreeableness, extraversion, and openness to experience—has been particularly instrumental in explaining behavioral, emotional, and attitudinal outcomes in the workplace.

Although international meta-analyses (e.g., Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009; Swider & Zimmerman, 2010; Roloff, Kirstges, Grund & Klusmann, 2022) consistently highlight a strong positive relationship between neuroticism and emotional exhaustion, and weak to moderate negative associations with other personality dimensions, findings within the Turkish national context remain fragmented. Some local studies have reported significant negative correlations between extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness, and emotional exhaustion, whereas others revealed non-significant or even contradictory results. Moreover, previous studies in the Turkish context

* This study does not involve any experimental application or human or animal experimentation; it is based solely on secondary data obtained from publicly available sources. Since no personal data were collected, ethics committee approval is not required.

** Manisa Celal Bayar University, Department of Business Administration, hilmiye.turesin@cbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7050-0495

have not systematically examined the potential moderating role of gender and sector. To address these gaps, this study conducts the first meta-analysis synthesizing national-level empirical evidence on the relationship between Big Five personality traits and emotional exhaustion, with a specific focus on whether gender and sector serve as moderators.

Methodology

The meta-analysis systematically reviewed and synthesized empirical studies—both articles and graduate theses—conducted in Turkey that quantitatively examined the associations between Big Five personality traits and emotional exhaustion. Data collection involved comprehensive searches across multiple databases, including YÖK National Thesis Center, Google Scholar, Web of Science, Scopus, and Ulakbim. Studies were included if they (i) investigated at least one of the Big Five dimensions in relation to emotional exhaustion, (ii) reported Pearson's correlation coefficients (r) and sample sizes, (iii) involved Turkish samples, and (iv) provided information on gender or sector when available. Duplicates, conference papers, and book chapters were excluded.

In total, 24 eligible studies were identified, with the number varying by personality dimension: 20 for neuroticism, 18 for conscientiousness, 17 for extraversion, 16 for agreeableness, and 13 for openness. Together, these studies represented more than 7,000 participants across diverse sectors such as education, health, finance, tourism, and manufacturing. For statistical analysis, correlations were transformed into Fisher's Z to ensure normality and accurate estimation of standard errors. Effect sizes were then calculated under a random-effects model due to significant heterogeneity observed across studies (Q -tests, $p < .001$; $I^2 > 85\%$). Publication bias was assessed through Kendall's tau and Egger's regression tests, both of which suggested no significant bias. Moderator analyses were conducted to examine the potential influence of gender and sector.

Findings

The meta-analytic results indicated differential relationships across personality dimensions:

- **Neuroticism** showed a **moderate positive and significant correlation** with emotional exhaustion ($ES = 0.417$, 95% CI: 0.351–0.482, $p < .001$). This confirms that employees with higher levels of neuroticism are more vulnerable to experiencing stress and exhaustion due to their heightened sensitivity to negative emotions.
- **Conscientiousness** exhibited a **weak but significant negative correlation** with emotional exhaustion ($ES = -0.148$, 95% CI: -0.281 – -0.015 , $p = .025$). Individuals with stronger self-discipline, planning ability, and responsibility appear less prone to emotional exhaustion.
- **Extraversion** was also found to have a **weak but significant negative correlation** with emotional exhaustion ($ES = -0.150$, 95% CI: -0.263 – -0.037 , $p = .009$). This suggests that socially active and optimistic individuals may buffer themselves against burnout.

- **Agreeableness** and **Openness to Experience**, however, demonstrated non-significant relationships with emotional exhaustion ($ES = -0.122, p = .127$; $ES = -0.100, p = .128$, respectively). Contrary to some prior studies, these traits did not appear to provide consistent protection against emotional exhaustion in the national context.

The moderator analyses showed that neither **gender** nor **sector** significantly altered the strength or direction of these relationships. The patterns of association held consistently across male and female employees as well as across different professional domains, including education, health, finance, tourism, and manufacturing.

Discussion

These findings provide robust evidence that personality traits, particularly neuroticism, conscientiousness, and extraversion, play meaningful roles in shaping employees' experiences of emotional exhaustion. Neuroticism consistently emerged as the strongest predictor, aligning with international research demonstrating its association with heightened stress reactivity, negative affectivity, and maladaptive coping strategies. Conscientiousness and extraversion, though weaker in effect, contribute to resilience against exhaustion by enabling effective self-regulation and fostering positive social interactions.

Interestingly, the non-significant results for agreeableness and openness to experience diverge from some international findings. This discrepancy may reflect cultural or contextual differences in how these traits manifest in Turkish workplaces. For instance, while openness may foster creativity and engagement in Western contexts, in more structured or hierarchical work environments it may not directly buffer against stress. Similarly, agreeableness, though conducive to interpersonal harmony, may not always translate into protection against emotional strain, particularly in demanding or resource-constrained sectors.

The absence of significant moderating effects of gender and sector suggests that the personality–burnout link operates universally across different demographic and occupational groups. This reinforces the generalizability of the findings within the national context, although further cross-cultural research is needed to examine potential variations.

Conclusion and Implications

This study makes a valuable contribution as the first national-level meta-analysis examining the relationship between Big Five personality traits and emotional exhaustion. By integrating findings from 24 studies, it provides a more comprehensive and reliable understanding of the role of personality in shaping burnout-related outcomes. The evidence underscores that:

1. Neuroticism is a risk factor for emotional exhaustion, while
2. Conscientiousness and extraversion are protective traits.

3. Agreeableness and openness do not consistently predict emotional exhaustion in the Turkish context.
4. Gender and sector do not significantly moderate these relationships.

From a practical perspective, these insights can guide managers and HR practitioners in recruitment, team composition, and employee development. For instance, individuals high in conscientiousness and extraversion may be better equipped to withstand demanding roles, whereas employees high in neuroticism may benefit from stress management interventions, counseling, or resilience training. Furthermore, organizational policies that foster supportive work environments could mitigate the impact of dispositional vulnerabilities on emotional exhaustion.

Despite its contributions, the study has limitations. It focused exclusively on emotional exhaustion as one dimension of burnout, leaving depersonalization and reduced personal accomplishment unexplored. Moreover, reliance on self-reported personality measures may introduce subjective bias. Future research should expand meta-analytic inquiries to other burnout dimensions, incorporate observer-rated personality assessments, and include cross-national comparisons to capture cultural variability.

In sum, this meta-analysis highlights the critical role of personality in understanding emotional exhaustion among Turkish employees. By clarifying the magnitude and direction of these associations, it not only advances theoretical knowledge but also provides actionable insights for organizations seeking to enhance employee well-being and sustain performance in an increasingly demanding work environment.

ALGORİTMİK YÖNETİM ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ ÖZERKLİĞİNİN ARACILIK ROLÜ: PLATFORM EKONOMİSİ ÇALIŞANLARI*

The Mediating Role of Job Autonomy in the Effect of Perceptions of Algorithmic Management on Intention to Leave: Platform Economy Employees

Ahmet ERKASAP** 

Öz

Bu çalışma, beyaz yakalı çalışanların algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolünü nicel bir model çerçevesinde incelemektedir. Dijital platformlarda karar alma, görev atama ve performans izlemenin yazılım temelli mekanizmalarla yürütülmesi, çalışanların kontrol ve özerklik deneyimini dönüştürmekte; bu dönüşümün ayrılma eğilimini artırabileceği değerlendirilmektedir. Araştırmada kesitsel anket tasarımı kullanılmış; algoritmik yönetim algısı ve iş özerkliği çok maddeli Likert ölçekleriyle, işten ayrılma niyeti ise kısa işten ayrılma niyeti ölçeğiyle ölçülmüştür. Ölçüm modelinin geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiş, aracılık etkisi bootstrap temelli yol analiziyle değerlendirilmiştir. Bulgular, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde; iş özerkliğini ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca iş özerkliğinin, algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Sonuçlar, algoritmik karar süreçlerinde şeffaflığın güçlendirilmesi ve görev/zamanlama/performans kriterlerine ilişkin özerklik alanlarının genişletilmesinin, ayrılma niyetini azaltmaya yönelik önemli destek noktaları olduğuna işaret etmektedir.

* Araştırma kapsamında İstanbul Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 08.01.2026 tarih ve E-25155520-050.04-2025.173337.95 sayılı kararı ile etik kurul izni onaylanmıştır.

** İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme (İng.) Bölümü, aerkasap@ticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6239-1700

How to cite this article/Atıf için: Erkasap, A. (2026). Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin aracılık rolü: Platform ekonomisi çalışanları. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1892378

Anahtar Kelimeler: Algoritmik Yönetim Algısı; İşten Ayrılma Niyeti; İş Özerkliği; Platform Ekonomisi; Dijital Emek

Abstract

This study investigates the effect of perceived algorithmic management on turnover intention among platform-economy workers and examines the mediating role of job autonomy within a quantitative framework. As digital platforms increasingly rely on software-driven decision-making, task allocation, and performance monitoring, workers' experiences of control and autonomy are reshaped, potentially influencing their intention to leave. A cross-sectional survey design was employed. Perceived algorithmic management and job autonomy were measured with multi-item Likert-type scales, while turnover intention was assessed using a brief turnover intention scale. Construct validity was evaluated through confirmatory factor analysis, and the mediation effect was tested via bootstrap-based path analysis. The findings indicate that perceived algorithmic management significantly and positively predicts turnover intention, while it negatively predicts job autonomy. In addition, job autonomy partially mediates the relationship between perceived algorithmic management and turnover intention. Overall, the results suggest that increasing transparency in algorithmic decision processes and strengthening autonomy over tasks, scheduling, and performance criteria may serve as key support points to mitigate turnover intention in platform-based work settings.

Keywords: Perceived Algorithmic Management; Turnover Intention; Job Autonomy; Platform Economy; Digital Labor

1. Giriş

İşletmelerde dijital platformların ve veri temelli karar sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte çalışma süreçleri giderek “algoritmik yönetim” olarak adlandırılan bir rejim altında yeniden örgütlenmektedir. Algoritmik yönetim, iş süreçlerinde insan yöneticilerin yerine veya onlarla birlikte, yazılım temelli kurallar ve veri akışları aracılığıyla işin koordinasyonunu, performans değerlendirmesini ve denetimini yürütür; sürekli gözetim, puanlama, teşvik ve yaptırımlar yoluyla işi gerçek zamanlı yönlendirir. Bu dönüşüm, özellikle platform temelli çalışmada daha görünür hale gelmekte; görev atama, derecelendirme ve hesap/erişim kararlarının otomatikleşmesi üzerinden çalışan deneyimini, kontrol algısını ve işin icra biçimini dönüştürmektedir (Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 366–374). Platformlar bir yandan esneklik vaadiyle çekicilik üretirken diğer yandan düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri, sosyal izolasyon ve belirsizlik gibi olumsuz çıktılar yaratabilmekte; işin sürekli izlenmesi ve otomatik kararlarla yürütülmesi çalışan özerkliğini yeniden tanımlayabilmektedir.

Çalışmanın gerekçesi, bu yeni yönetim rejiminin çalışanların işten ayrılma niyeti gibi kritik iş-güç çıktılarıyla ilişkisini, özellikle de bu ilişkinin hangi mekanizmalar üzerinden işlediğini açıklama ihtiyacından doğmaktadır. Algoritmik yönetim; performansın sürekli izlenmesi, puanlama ve teşvik/ceza düzenekleriyle davranış şekillendirebildiği gibi, emir-talimat ilişkisinin algoritmalarla icrası ve tek taraflı fesih/hesap kapatma pratikleri üzerinden iş güvencesi ve özerklik alanlarında kırılğanlıklar da üretebilmektedir (Oral, 2024: 169–170, 93). Bu bağlamda algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yalnızca “var/yok” düzeyinde değil, çalışanların bu sistemi nasıl

deneyimlediği ve hangi iş tasarımı koşullarında ayrılma eğiliminin güçlendiği perspektifiyle ele alınması gerekmektedir.

Literatürde algoritmik yönetim–işten ayrılma niyeti ilişkisine dair nicel bulguların arttığı görülmektedir. Son dönem çalışmalar, algoritmik kontrolün işten ayrılma niyetini artırabildiğini ve bu ilişkinin belirli boyutlar üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Algoritmik yönetimin; platform kontrolü, etkileşimsel değerlendirme ve özerklik gibi boyutlarda farklılaştığı; yüksek talep–düşük kontrol konfigürasyonlarının tükenmişlik ve geri çekilmeyi artırarak ayrılma niyetini yükseltebileceği ileri sürülmektedir (Zou & Cui, 2024: 2–3; Mateescu & Nguyen, 2019: 1–3). Ancak bu ilişkinin “nasıl” oluştuğu, yani algoritmik yönetimin ayrılma niyetini hangi psikolojik ve yapısal kanallar üzerinden etkilediği konusu özellikle platform ekonomisi bağlamında daha fazla kuramsal açıklama ve ampirik sınama gerektirmektedir.

Bu noktada iş özerkliği, hem iş tasarımı yazınında merkezi bir kaynak hem de platformlaşan çalışmada tartışmalı bir bileşen olarak öne çıkmaktadır. Klasik iş tasarımı yaklaşımları özerkliğin birçok olumlu sonuçla ilişkili olduğunu; ancak özerklik–çıktı bağlarının bağlamsal koşullara göre değiştiğini ve bazı bulguların tutarsızlaşabildiğini rapor etmiştir (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007: 1332–1334). Özerkliğin işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisine ilişkin kanıtlar bulunmakla birlikte, bu etkinin her bağlamda aynı güçte ortaya çıkmadığı; platform temelli çalışmada ise “biçimsel özerklik” ile “algılanan özerklik” arasındaki ayrışmanın daha keskinleştiği belirtilmektedir. Türkiye örnekleminde de özerkliğin işten ayrılma niyetiyle ilişkisine dair bulgular, sektörel ve örgütsel koşulların önemine işaret etmektedir (Seyrek & İnal, 2017: 63–66, 71–74). Buna ek olarak, algoritmik yönetimin özerkliği kısıtlama mekanizmalarıyla (kısıtlama, kayıt, derecelendirme ve ödül/ceza) çalıştığına dair sentez, ayrılma niyetine giden yolun “özerklik kaybı” üzerinden işletilebileceğini kuramsal olarak gerekçelendirmektedir (Kellogg, Valentine & Christin, 2020: 366–367). Dolayısıyla kuramsal boşluk, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetine etkisinin, iş özerkliği gibi bir iş kaynağı üzerinden kısmen açıklanıp açıklanamayacağını; özellikle platform çalışanları ve Türkiye bağlamında nicel olarak sınanmasıdır.

Bu çalışmanın amacı, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin olası aracılık rolünü nicel bir modelle test etmektir. Daha somut olarak araştırma, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini, iş özerkliğinin bu ilişkiyi hangi ölçüde açıkladığını ve Türkiye örnekleminde platformlaşan sektörlerde bu mekanizmanın işleyişini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın önemi, yaygınlığı giderek artan algoritmik yönetim araçlarının ve bu araçların yarattığı belirsizlik ile öngörülemezliğin çalışanların psikososyal iyilik halini ve bağlılığını zayıflatabilmesiyle ilişkilidir (OECD, 2025: 9–10, 29–30; Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14; Wood ve ark., 2019: 5–7). Bu nedenle algoritmik yönetim algısı–işten ayrılma niyeti ekseninde özerkliğin konumunu açıklığa kavuşturmak hem kuramsal tartışmalara hem de insan kaynakları ve düzenleyici politika tasarımlarına doğrudan katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın özgün değeri, iki düzeyde yeniden konumlandırılmaktadır. Birincisi, uluslararası literatürde algoritmik yönetimin çalışan özerkliği üzerindeki etkisinin bağlama bağlı olarak hem artırıcı hem de kısıtlayıcı olabildiği ortaya konmuştur (Wood ve ark., 2019: 14–16; Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 366–372). Ancak bu ikili yapının, farklı kurumsal ve çalışma alanlarında nasıl şekillendiği henüz yeterince açıklığa kavuşturulmamıştır. İkincisi, Türkiye örnekleminde yapılan çalışmalar iş özellikleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisine odaklanmakla birlikte, algoritmik yönetim–özerklik–ayrılma niyeti ilişkisini bütüncül bir aracılık modeli içerisinde ve şartlara bağlı dinamikleri dikkate alarak ele alan ampirik çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Akın, 2019: 4–6; Seyrek ve İnal, 2017: 63–67; Oral, 2024: 174–176). Bu çalışma, algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerinden işten ayrılma niyetine etkisini Türkiye örnekleminde inceleyerek, söz konusu ilişkinin bağlamsal olarak nasıl farklılaştığını ortaya koymayı ve uluslararası tartışmalara ampirik katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın bilime olan katkısı üç başlıkta özetlenebilir. İlk olarak, algoritmik yönetim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş özerkliğinin aracı mekanizma olarak sınanması, platform çalışmada biçimsel esneklik ile algoritmik denetim arasındaki gerilimi ampirik olarak ortaya koymaktadır. İkinci olarak, Türkiye örnekleminde üretilecek kanıtlar, algoritmik yönetim etkilerinin ülkeye özgü çalışma koşulları, kurumsal yapı ve iş gücü dinamikleri çerçevesinde nasıl şekillendiğini tartışmaya açarak uluslararası literatürdeki genellenebilirlik iddialarını sınamaya katkı sunacaktır. Üçüncü olarak, bulguların yönetsel uygulamalar ve düzenleyici çerçeveler açısından, özellikle şeffaflık, itiraz mekanizmaları ve özerklik alanlarının tasarımı gibi uygulamaları tartışmaya açması beklenmektedir.

Makalenin içeriği şu şekilde yapılandırılmıştır: Giriş bölümünü izleyen Literatür Taraması kısmında algoritmik yönetimin kuramsal temelleri ile işten ayrılma niyeti ve iş özerkliği yazını bütünlleştirilerek araştırma modeli ve hipotez geliştirme ele alınmıştır. Yöntem bölümünde örneklem, ölçme araçları ve analiz planı sunulmakta; Bulgular bölümünde ölçüm modeli ve yapısal model sonuçları raporlanmaktadır. Tartışma bölümünde bulgular, algoritmik kontrol–özerklik gerilimi ve platform emeği bağlamında yorumlanmakta; sonuç ve öneriler kısmında kuramsal, yöntemsel ve uygulamaya dönük çıkarımlar aktarılmaktadır.

2. Literatür Taraması

2.1. Algoritmik Yönetim Algısı

Algoritmik yönetim algısı çalışanların iş süreçlerinde kararların, koordinasyonun, gözetimin ve performans değerlendirmesinin hangi ölçüde yazılım/algoritmalar tarafından yürütüldüğüne ve bu düzenin kendileri üzerinde nasıl bir kontrol rejimi oluşturduğuna ilişkin değerlendirmelerinin bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Oral, 2024: 170–176; Gürgen vd., 2023: 32–33). Bu algı, yalnızca “otomasyon var mı?” sorusuna indirgenmez; çalışanların algoritmik kararların kapsamını, gerekçesini, şeffaflığını, hatalara karşı düzeltilebilirliğini, itiraz kanallarını ve insan gözetimi düzeyini nasıl

gördüklerini de içerir (Kellogg vd., 2020: 366–372). Dolayısıyla kavram, teknik bir mimarının örgütsel kontrol ve iş tasarımı sonuçlarına çalışan gözünden yansıyan, çok boyutlu bir değerlendirme çerçevesi olarak ele alınır.

Algoritmik yönetim algısının kavramsal kapsamı, platform temelli çalışmayla sınırlı olmayıp kurum içi iş yükü tahsisi, vardiya planlama, performans puanlama gibi süreçlerde de görünür hale gelebilir (Gürgen vd., 2023: 32–33). Bununla birlikte platform ekonomisinde algı daha keskinleşir; çünkü görev eşleştirme, derecelendirme, erişim/hesap kısıtları ve ücret/bonus mekanizmaları çoğu zaman otomatik karar zincirleriyle yürütülür (Wood vd., 2019: 60–69; Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3768). Bu bağlamda çalışan, işin ne zaman, nasıl ve hangi ölçütlere göre yürütüldüğünü doğrudan algoritmalar üzerinden deneyimler; bu durum, kontrol ile özerklik arasındaki dengeyi algı düzeyinde belirgin hale getirir (Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14).

Algoritmik yönetim algısı kavramsallaştırmasının temel amacı, örgütlerde ve platformlarda algoritmaların yönlendirme, değerlendirme ve disipline etme kapasitesinin “çalışan deneyimi” düzeyinde ölçülebilir hale getirilmesidir (Kellogg vd., 2020: 367–375). Bu amaç, iki yönden önem taşır: (i) teknik kapasite ile fiili iş deneyimi arasındaki boşluğu (ör. şeffaflık/opaklık, insan müdahalesi, itiraz kanalları) görünür kılmak; (ii) bu boşluğun iş tasarımı ve iş tutumlarına (özellikle özerklik ve ayrılma niyeti gibi çıktılara) nasıl yansıdığını analitik olarak test edebilmektir (Wood vd., 2019: 60–72; OECD, 2025: 29–33). Böylece algı ölçümleri, hem akademik açıklama (nedensel yollar) hem de politika/uygulama tasarımı (şeffaflık, hesap verebilirlik, adalet) için bir “köprü değişken” işlevi görür (OECD, 2025: 37–46).

Algoritmik yönetim algısının önemi, çağdaş kontrol rejimlerinin “insan yöneticiden” ziyade veriye ve yazılıma dayalı biçimde kurulmasıyla, çalışan-örgüt ilişkisinde güven, adalet ve özerklik deneyiminin yeniden şekillenmesidir (Kellogg vd., 2020: 366–372). Algoritmik kontrolün “6R” mekanizmaları—kısıtlama (restricting), önerme (recommending), kaydetme (recording), derecelendirme (rating), ödüllendirme (rewarding) ve ikame (replacing)—çalışanın işini sadece izlemekle kalmayıp davranışı aktif biçimde yönlendirebildiği için, algı düzeyindeki küçük sapmalar bile iş tutumlarında büyük sonuçlar doğurabilir (Kellogg vd., 2020: 367–375). Özellikle puanlama/sıralama rejimleri ve opak karar kuralları, çalışanlarda “yetkisizleştirme” ve “dijital despotizm” benzeri değerlendirmelere yol açarak örgütsel bağlılığı zayıflatabilir (Wood vd., 2019: 60–69; Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3768).

Öte yandan algı, yalnızca riskleri değil, yararları da içerir: kuralların tutarlı uygulanması, hızlı koordinasyon, hataların azalması, kaynak tahsisinde verimlilik ve iş sağlığı-güvenliğinde erken uyarı gibi faydalar, şeffaflık ve güvence düzeyi yüksek olduğunda çalışan tarafından olumlu değerlendirilebilir (OECD, 2025: 38–42; Oral, 2024: 170–172). Bu nedenle algoritmik yönetim algısı, “teknoloji iyi/kötü” ikiliğinin ötesine geçerek, hangi tasarım ve yönetim koşullarında kabulün arttığını açıklamada kritik bir değişken olarak görülür (OECD, 2025: 43–46).

Algoritmik yönetim algısının tarihçesi, örgütsel kontrolde ölçümleme ve standardizasyon eğilimlerinin dijitalleşmeyle hızlanmasına dayanır; ancak görünür sıçrama, 2000’lerin ikinci yarısından itibaren çevrimiçi platformların kitleselleşmesi ve mobil uygulama tabanlı iş koordine araçlarının yaygınlaşmasıyla gerçekleşmiştir (Wood vd., 2019: 56–60). 2010’ların ortasında platform emeğine odaklanan saha çalışmaları, bir yandan “esneklik” vaatlerini, diğer yandan yoğun izleme, derecelendirme ve erişim kısıtları üzerinden kurulan denetimi birlikte tartışarak algının iki kutuplu doğasını belirginleştirmiştir (Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3770; Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14). Bu ampirik dalga, aynı dönemde yayımlanan kuramsal sentezlerle algoritmaların örgütsel kontrolde yeni bir “tartışmalı alan” yarattığı tezine bağlanmış; kontrolün mekanizmaları ve çatışma başlıkları sistematikleştirilmiştir (Kellogg vd., 2020: 366–372). 2020’lerin ortasında uluslararası politika belgeleri, algoritmik yönetimin yaygınlığını, iş koşullarına etkilerini ve düzenleyici/yönetişim ihtiyaçlarını daha net biçimde çerçevelemiştir (OECD, 2025: 9–10, 29–33). Böylece tarihçe, (i) platformlaşmayla görünürleşen yoğun veri toplama ve puanlama rejimleri; (ii) kuramsal sentez ve ölçüm çabalarının derinleşmesi; (iii) politika ve kurumsal yönetim çerçevelerinin olgunlaşması şeklinde üç evreli bir çizgide okunabilir (Kellogg vd., 2020: 367–375; OECD, 2025: 37–46).

Uluslararası literatürde, platformlarda algoritmik kontrolün somut pratiklerini görünür kılan saha temelli çalışmalarla güç kazanmıştır. Rosenblat ve Stark’ın Uber sürücülerine üzerine çalışması, bilgi asimetrisi ve derecelendirme süreçlerinin ücret, erişim ve davranış üzerinde nasıl bir kontrol mekanizmasına dönüştüğünü ayrıntılandıran erken örneklerdendir (Rosenblat ve Stark, 2016: 3763–3768). Möhlmann ve Zalmanson ise sürücülerin “otonomi” deneyimini, platformun otomatik tahsis ve puanlama yapılarıyla birlikte ele alarak, algoritmik yönetim altında özerkliğin nasıl yeniden tanımlandığını açıklayan kurucu çerçevelerden biri olarak öne çıkar (Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 12–14). Wood vd. (2019) çok-ülkeli gig ekonomisi verisiyle, özerklik ve algoritmik kontrolün birlikte var olabildiğini; ancak bu dengenin iş kalitesi çıktılarıyla güçlü biçimde ilişkili olduğunu karşılaştırmalı olarak göstermiştir (Wood vd., 2019: 60–72). Kuramsal sentez tarafında Kellogg, Valentine ve Christin’in derlemesi, algoritmaların kontrol alanını nasıl dönüştürdüğünü, çatışma başlıklarını ve “6R” mekanizmaları üzerinden kontrolün mimarisini sistematikleştiren ilk özgün katkılar arasında değerlendirilir (Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 372–375). Türkiye bağlamında ise platform emek ilişkileri, kurumsal bağlamlar ve hukuk/hesap verebilirlik tartışmaları üzerinden kavramın yerelleştiği; platformlarda otomatik eşleştirme ve puanlama pratiklerinin yanı sıra kurumsal iç süreçlerde algoritmik tahsis kararlarının da algıyı beslediği vurgulanır (Oral, 2024: 170–176; Gürgeç vd., 2023: 32–33; Oğuz, 2024: 1879–1882; Polat, 2024: 210–213).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetinin tanımı: örgütsel davranış yazınında işgücü devri sürecinin “davranışa en yakın bilişsel belirleyeni” olarak ele alınmakta ve örgütten ayrılma davranışını önceleyen bilinçli ve kasıtlı bir ayrılma isteği/iradesi şeklinde yapılmaktadır (Tett ve Meyer, 1993: 262). Bu yaklaşım, niyet–davranış bağıını açıklayan Planlanmış Davranış Kuramı ile uyumludur; söz konusu kuramda

niyet, belirli bir davranışı gerçekleştirmeye dönük kararın ve çabanın düzeyini temsil eden odak değişkendir (Ajzen, 2019: 1–2). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden ayrılmaya yönelik değerlendirilmiş iradi yönelimi olup, fiili ayrılma davranışına giden süreçte en yakın bilişsel adımı ifade eder (Hom ve Griffeth, 1995: 118–119).

Kavramsal olarak niyet; işten ayrılma davranışının kendisinden (örgütle fiili bağın kesilmesi) ayrışır ve “ayrılmayı düşünme” ya da “alternatif arama” gibi daha genel geri çekilme bilişlerinden daha bağlayıcı bir irade beyanı niteliği taşır (Tett ve Meyer, 1993: 262; Hom ve Griffeth, 1995: 118–119). Türkçe yazında da kavram, çoğunlukla davranışa en yakın biliş olarak konumlandırılır; örneğin Demirbaş (2015: 141) işten ayrılma niyetini çalışanın işini bırakma niyeti olarak yalın biçimde tanımlamaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019: 216–217; Demirbaş, 2015: 141).

İşten ayrılma niyeti kavramının temel amacı, işgücü devrini gerçekleşmeden önce öngörebilmek ve ayrılma riskini erken aşamada izlenebilir kılmaktır. Bu nedenle niyet, örgütlerin insan kaynakları planlaması, kritik yetenek kaybının önlenmesi ve hedefli müdahale tasarımı için “erken uyarı” girdisi olarak kullanılmaktadır (Hom ve Griffeth, 1995: 13–20). Ayrıca niyet ölçümü; iş tatmini, örgütsel bağlılık, adalet algısı ya da alternatif fırsat algısı gibi tutumsal değişkenlerin, ayrılma davranışına hangi mekanizmalarla aktarıldığını test etmeye olanak vererek nedensel yolların görünür kılınmasını sağlar (Tett ve Meyer, 1993: 270; Ajzen, 2019: 6–7).

İşten ayrılma niyetinin önemi, yüksek öngörü gücü ve maliyet azaltıcı potansiyeli üzerinden belirlenmektedir. Meta-analitik bulgular, niyetin gerçek ayrılmayı açıklayan güçlü bir bilişsel belirleyici olduğunu ve tutumlar ile davranış arasındaki “köprü değişken” işlevini doğruladığını göstermektedir (Tett ve Meyer, 1993: 262; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 463–465). Bu nedenle niyetin sistematik takibi; ayrılma davranışı gerçekleşmeden önce riskin saptanması, kaynak planlaması ve hedefli iyileştirme aksiyonlarının geliştirilmesi açısından kritiktir (Hom ve Griffeth, 1995: 13–20). Bununla birlikte niyet düzeylerinin yükselmesi, yalnızca yaklaşan ayrılmanın habercisi değildir; gecikme, devamsızlık, iş arama, görevden kaçınma gibi geri çekilme tepkilerini artırarak verimlilik ve hizmet kalitesini aşındırabilir (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 480–483). Türkiye örneklemleri bulgular, yüksek niyetin performans planlamasını zorlaştırdığını ve iş akışında aksamalar doğurabildiğini göstermektedir (Zincirkıran vd., 2015: 126–128; Çekmecelioğlu, 2006: 154–156).

İşten ayrılma niyetinin tarihçesi, literatürünün erken dönem kuramsallaştırmasında, gönüllü ayrılmanın “hareketin kolaylığı” ve “örgütsel çekicilik/arzulanırılık” ekseninde açıklanması dikkat çeker; dış iş olanakları ve tatminin ayrılma davranışındaki rolüne teorik temel sağlayan yaklaşım March ve Simon’a dayandırılır (March ve Simon, 1958: 84–111). Bunu izleyen süreçte Mobley’nin modeli, iş tatmini–ayrılma ilişkisinde bilişsel ara halkaları (ayrılmayı düşünme → iş arama → ayrılma niyeti) görünür kılarak niyetin süreç içindeki konumunu güçlendirmiştir (Mobley, 1977: 237–240). Daha sonra meta-analitik yol analizleri, niyetin ayrılmaya en yakın belirleyici olduğunu ve tatmin/bağlılık gibi tutumların etkilerinin büyük ölçüde niyet üzerinden aktarıldığını göstermiştir (Tett ve Meyer, 1993: 262–270; Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000: 463–468). Kuramsal çizgi, yalnızca

kademeli tatminsizlik yolunu değil, “şoklar” ve senaryolarla hızlanan ayrılma yollarını da kapsayacak biçimde genişlemiştir. Özellikle Unfolding Model, gönüllü ayrılmanın farklı karar yollarıyla gerçekleşebileceğini ve bu yolların niyetin oluşum biçimlerinde farklılaşma yaratacağını ileri sürer (Lee, Mitchell, Wise ve Fireman, 1996: 5–10). Ayrıca “job embeddedness” yaklaşımı, bireyin örgüt ve toplulukla kurduğu uyum, bağlar ve fedakârlık türü bağların niyeti bastırabildiğini veya erteleyebildiğini vurgular (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky ve Erez, 2001: 1102–1108).

2.2. İş Özerkliği

İş özerkliğinin tanımı: iş tasarımı yazınında çalışana işi “nasıl, ne zaman ve hangi araçlarla” yapacağına ilişkin anlamlı bir serbestlik ve takdir alanı tanınması; dolayısıyla çalışanın işi üzerinde algıladığı kontrol ve bağımsızlık derecesi olarak ifade edilir (Hackman ve Oldham, 1974: 8). İş Özellikleri Kuramı’nda özerklik; beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi ve geri bildirim ile birlikte işin beş çekirdek boyutundan biridir ve “iş sonuçlarından sorumluluk” psikolojik durumunu tetikleyen temel bir iş niteliğidir (Hackman ve Oldham, 1976: 257–260). Bu yaklaşımda özerklik, yönetim kontrolünün gevşetilmesi ya da “kontROLSÜZLÜK” değildir; amaçlar ve standartlar tanımlıyken, yöntem ve süreç üzerinde çalışana anlamlı kontrol verilmesidir (Hackman ve Oldham, 1976: 272–273). Çağdaş iş tasarımı çalışmalarında ise özerklik, işin motivasyon potansiyelini artıran rasyonel bir yetki devri mekanizması olarak ele alınır; yani özerklik, iş gerekleri ile bireysel takdir arasındaki kurumsal tasarımın bir çıktısıdır (Morgeson ve Humphrey, 2006: 1323).

İş özerkliğinin temel amacı, çalışanın işi “sahiplenmesini”, kararlarının sonuçları üzerinde sorumluluk hissetmesini ve içsel motivasyonunu güçlendirmesini sağlayan bir çalışma düzeni oluşturmaktır (Hackman ve Oldham, 1976: 257–260). Bu çerçevede özerklik, çalışanın yalnızca uygulayıcı değil; planlayan, yöntem seçen ve gerektiğinde çözüm üreten bir aktör olarak konumlanmasına imkân verir. Özerkliğin psikolojik gerekçesi, öz-belirleme kuramının öngördüğü “gönüllülük” ve “eylem sahipliği” deneyimiyle de örtüşür; kişi, davranışlarının kaynağını kendinde gördüğünde içsel güdülenme ve iyi oluş artar (Ryan ve Deci, 2000: 68–71). Dolayısıyla iş özerkliği, hem iş tasarımının motivasyonel bir girdisi hem de çalışanların özerklik gereksinimini karşılayan bir psikososyal çalışma koşulu olarak iki yönlü işleve sahiptir (Ryan ve Deci, 2000: 71).

İş özerkliğinin önemi, örgütler açısından “yüksek kaldıraçlı” bir iş tasarımı değişkenidir; çünkü motivasyon, performans ve refah sonuçlarını eşzamanlı etkileyen bir kaynak üretir. Literatür, özerkliğin (i) içsel motivasyon ve sorumluluk hissini güçlendirdiğini (Hackman ve Oldham, 1976: 257–260; Ryan ve Deci, 2000: 68–71), (ii) performans kalitesi ve verimliliği artırabildiğini (Morgeson ve Humphrey, 2006: 1326–1330; Kaya ve Dinç Elmalı, 2021: 126–129), (iii) iyi oluşu destekleyip tükenmişliği tamponlayabildiğini (Karasek, 1979: 285–289), (iv) işe bağlanmayı yükseltip ayrılma niyetini düşürebildiğini (Hackman ve Oldham, 1976: 258–260; Koçak, 2020: 700–702) rapor etmektedir. Bu sonuçlar, özerkliğin yalnızca “çalışma konforu” değil; sürdürülebilir performans ve çalışan deneyimi için stratejik bir tasarım ilkesi olduğunu göstermektedir.

İş özerkliğinin tarihsel gelişimi üç eksenle izlenebilir:

- sosyo-teknik köken ve otonom ekip uygulamaları (Trist, 1981: 9-12),
- İş Özellikleri Kuramı ile çekirdek iş boyutları ve psikolojik durumlar modeli (Hackman ve Oldham, 1976: 257-260; Hackman ve Oldham, 1974: 4-6),
- öz-belirleme kuramı ve çok boyutlu ölçme araçlarıyla ihtiyaç temelli ve alt boyutlu ölçümsel derinleşme (Ryan ve Deci, 2000: 68-71; Morgeson ve Humphrey, 2006: 1322-1323).

Kurucu yazın iki ana damar üzerinde yükselmektedir. Birincisi, sosyo-teknik yaklaşımın öncü saha çalışmalarıdır: Trist ve Bamforth'un kömür madenciliğinde yürüttükleri klasik araştırma, standartlaştırmanın artmasıyla işçilerin yerel karar alanlarının daralmasının hem verimlilik hem esenlik üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabildiğini göstermiş; "otonom iş grupları" fikrinin temelini oluşturmuştur (Trist ve Bamforth, 1951: 6-12; 20-24). Trist'in kavramsal çerçevesi, sosyo-teknik sistemlerin evriminde otonomi ve yerel karar hakkının teknik zorunluluklarla dengeli tasarlanması gerektiğini kuramlaştırmıştır (Trist, 1981: 9-12; 20-24; 22-23). İkinci damar, İş Özellikleri Kuramı ve ölçümsel araçlarıdır: Job Diagnostic Survey'in (JDS) geliştirilmesine ilişkin teknik rapor ve izleyen çalışmalar, özerkliği motivasyonel potansiyelin çekirdek belirleyeni olarak modellemiş ve ölçeklemiştir (Hackman ve Oldham, 1974: 4-6; Hackman ve Oldham, 1975: 159-170; Hackman ve Oldham, 1976: 250-253). Üçüncü bir tamamlayıcı çizgi, karar serbestisini "decision latitude" üzerinden ele alarak yüksek talep-düşük kontrol bileşiminde gerilimin arttığını gösteren iş stresi yaklaşımıdır (Karasek, 1979: 285-289).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da bu çizgiyi izleyerek özerkliği yerel bağlamda iş doyumu, performans, işe bağlanma ve profesyonel esenlik gibi çıktılarla ilişkilendirmiş; böylece kavram hem kuramsal hem ölçümsel hem uygulamalı boyutlarda olgunlaşmıştır (Bilgiç, 2008: 70-75; Koçak, 2020: 700-702; Kaya ve Dinç Elmalı, 2021: 127-129; Şentürken ve Oğuz, 2020: 3268-3270; Mert, Bekmezci ve Eroğlu, 2018: 11-12).

İş özerkliği literatürü, kavramın (i) kuramsal olarak motivasyon ve sorumluluk mekanizmalarına bağlandığını (Hackman ve Oldham, 1976: 257-260; Ryan ve Deci, 2000: 68-71), (ii) çok boyutlu bir karar hakları mimarisi olarak ele alınması gerektiğini (Breaugh, 1985: 555-560; Morgeson ve Humphrey, 2006: 1322-1323) ve (iii) bağlama duyarlı biçimde performans, iyi oluş ve ayrılma niyeti gibi sonuçlarla ilişkilendiğini (Karasek, 1979: 285-289; Koçak, 2020: 700-702; Şentürken ve Oğuz, 2020: 3268-3270) göstermektedir. Bu nedenle iş özerkliği, özellikle kontrolün dijital/algoritmik araçlarla sıkılaştığı çalışma düzenlerinde, çalışan tutumlarını açıklamada kritik bir ara mekanizma (ör. aracılık kanalı) olarak konumlanmaya elverişlidir.

3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. Algoritmik Yönetim Algısı – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Algoritmik yönetim, iş süreçlerinde karar alma, izleme, performans değerlendirme ve ödüllendirme/cezalandırma gibi yönetsel fonksiyonların veri temelli ve otomasyona dayalı biçimde yürütülmesiyle, çalışan deneyimini doğrudan yeniden yapılandıran bir kontrol mimarisi üretmektedir. Platform ekonomisinde bu mimari; performans puanları, görev/iş dağıtımı, görünürlük ve gelir fırsatlarının algoritmik ölçütlerle belirlenmesi nedeniyle, çalışanlarda “belirsizlik” ve “şeffaflık eksikliği” algısını güçlendirebilmektedir (Zhang vd., 2022: 1, 56–62; Wotschack vd., 2024: 4–5). Bu koşullarda, algoritmik değerlendirmenin yoğunluğu ve karar gerekçelerinin anlaşılabilir olmaması, iş yükü ile kaynaklar arasındaki dengeyi çalışan aleyhine çevirebilmekte; tükenmişlik, yabancılaşma ve güvensizlik gibi süreçler üzerinden ayrılma niyetini yükseltebilmektedir (Zhang vd., 2022: 1–2, 157–162). Türkiye bağlamında da “görünmez yöneticilik” şeklinde kavramsallaştırılan algoritmik denetim pratiklerinin, özellikle denetimin yoğunlaştığı ve itiraz mekanizmalarının zayıf olduğu koşullarda işten ayrılma niyetini tetikleyebilen bir bağlam ürettiği vurgulanmaktadır (Oral, 2024: 175–178; Oral, 2024: 180–182). Benzer biçimde, hukuk ve çalışma ilişkileri tartışmalarında da algoritmik yönetimin şeffaflık, öngörülebilirlik ve adalet sorunları üzerinden çalışanların ayrılma eğilimlerini artırabilecek riskler taşıdığı ifade edilmektedir (Çelebi Demir, 2025: 206–209; 215–218).

Bu ilişkinin kuramsal temeli, İş Talepleri–Kaynaklar Modeli çerçevesinde açıklanabilir. Bu modele göre, iş taleplerinin artması ve bu talepleri dengeleyici iş kaynaklarının yetersiz kalması, çalışanlarda tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312–315). Algoritmik yönetim, sürekli izleme, performans baskısı ve belirsiz değerlendirme ölçütleri aracılığıyla iş taleplerini artırarak çalışan üzerindeki yükü yoğunlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, örgütsel adalet yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde, algoritmik karar süreçlerinin şeffaf olmaması ve itiraz mekanizmalarının sınırlı kalması, çalışanların adalet algısını zayıflatmakta ve bu durum işten ayrılma niyetini artırabilmektedir (Colquitt vd., 2001, s. 427–430). Ayrıca kontrol temelli yaklaşımlar, çalışan üzerindeki yoğun denetim ve gözetimin özerklik kaybına yol açarak psikolojik baskıyı artırdığını ve örgütten uzaklaşma eğilimlerini güçlendirdiğini ileri sürmektedir (Sewell & Barker, 2006, s. 947–950). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Algoritmik yönetim algısı arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyeti artar.

3.2. Algoritmik Yönetim Algısı ve İş Özerkliği İlişkisi

Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisi, platform ekonomisinde en görünür biçimde “kural temelli gözetim” ve “davranışsal yönlendirme” üzerinden ortaya çıkmaktadır. Algoritmik yönetim; veri toplama, kayıt altına alma ve performansı derecelendirme fonksiyonlarıyla, işin nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin karar alanlarını daraltarak çalışanların yöntem ve zamanlama

takdirini azaltabilmektedir (Kellogg, Valentine ve Christin, 2020: 366-370; Kellogg vd., 2020: 367-368). Özellikle Uber gibi örneklerde sürücülerin ücret, talep ve “kabul oranı” gibi göstergeler üzerinden sürekli izlenmesi; görev kabul/ret davranışının dolaylı biçimde cezalandırılması ve belirsiz algoritmik eşiklerin varlığı, özerklik hissini zayıflatabilmektedir (Rosenblat ve Stark, 2016: 3760-3768; Rosenblat ve Stark, 2016: 3770-3778). Ayrıca sürücünün iş akışına dair takdir alanının, “uygulamanın önerdiği/öngördüğü” rotalar ve görev atamalarıyla yönlendirildiği; böylece özerkliğin fiilen “yazılım kuralları” içinde sınırlandırıldığı belirtilmektedir (Möhlmann ve Zalmanson, 2017: 3-6). Bununla birlikte, algoritmik yönetimin özerklik üzerindeki etkisinin tek yönlü olmadığı; bazı durumlarda görev planlaması, bilgi sağlama veya gelir optimizasyonu gibi işlevlerle özerkliği destekleyebileceği; ancak bu olumlu etkinin sistemin şeffaflığına ve çalışanların kararlara itiraz/geri bildirim kapasitesine duyarlı olduğu ifade edilmektedir (Kellogg vd., 2020: 386-390; Kellogg vd., 2020: 388-392). Türkiye odağındaki çalışmalarda da dijital emek platformlarında algoritmik yönetimin “asimetrik bilgi” ve “kısıtlayıcı kontrol” yoluyla iş özerkliğini aşındırabildiği, bunun da platform işinin sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Kaytan ve Erdoğan, 2025: 112-115; Arslantaş, 2024: 15; 183-184).

Bu ilişkinin kuramsal temeli, Emek Süreci kuramına göre açıklanabilir. Emek süreci kuramına göre, yönetim sistemleri üretim sürecini daha öngörülebilir ve denetlenebilir hale getirmek amacıyla çalışanların iş üzerindeki kontrol alanını sınırlandırma eğilimindedir. Dijitalleşme ile birlikte bu kontrol biçimi, algoritmik sistemler aracılığıyla daha görünmez ve sürekli hale gelmiştir. Algoritmik yönetim, çalışan davranışlarını veri temelli izleme, performansı sürekli değerlendirme ve görev akışını yönlendirme yoluyla standartlaştırarak, işin nasıl ve ne zaman yapılacağına ilişkin karar alanlarını daraltmaktadır (Kellogg, Valentine & Christin, 2020, s. 370-375). Bu durum, çalışanların iş süreçleri üzerindeki takdir yetkisini azaltarak özerklik algısını zayıflatmaktadır. Ayrıca teknolojik kontrol yaklaşımları, dijital gözetim ve algoritmik yönlendirme mekanizmalarının çalışanlar üzerinde dolaylı fakat güçlü bir disiplin etkisi yarattığını ve bu durumun özerklik kaybına yol açtığını ileri sürmektedir (Rosenblat & Stark, 2016, s. 3763-3768). Emek süreci kuramının klasik tartışmaları da yönetim kontrolünün artmasının çalışan özerkliğini sistematik biçimde daralttığını vurgulamaktadır (Braverman, 1974, s. 79-82). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, algoritmik yönetim algısının artmasının çalışanların iş özerkliği algısını azaltacağı öngörülmektedir.

H2: Algoritmik yönetim algısı arttıkça, çalışanların iş özerkliği algısı azalır.

3.3. İş Özerkliği ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İş özerkliği, çalışanların işin yürütülme biçimine ilişkin kontrol algısını güçlendirerek, hem stresörlerin etkisini azaltan hem de motivasyon ve bağlılığı artıran bir kaynak işlevi görür. Özellikle rol stresi ve tükenmişlik bağlamında, özerkliğin çalışanların işi üzerinde “kontrol” deneyimini artırarak ayrılma niyetini düşürebildiği gösterilmiştir (Kim & Stoner, 2008: 1, 16). Bu bulgular, özerkliğin yalnızca bir “konfor” unsuru olmadığını; psikolojik yıpranmayı sınırlayarak işte kalmayı destekleyen bir iş kaynağı olduğunu düşündürmektedir. Farklı sektör örneklerinde de benzer örüntü raporlanmıştır.

Satış ve pazarlama çalışanlarıyla yürütülen çalışmalarda özerklik algısının ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir azaltıcı etkiye sahip olduğu; ayrıca içsel motivasyonun bu ilişkide güçlendirici rol oynadığı belirtilmektedir (Shahzad, 2016: 2884–2885; Galletta, Portoghese & Battistelli, 2011: 10–11). Sosyal hizmet çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda da özerkliğin, iş-aile zenginleşmesi ve iş doyumu gibi süreçlerle birlikte değerlendirildiğinde ayrılma niyetini düşürmeye katkı verdiği ifade edilmektedir (Wang, Law, Zhang & Shieh, 2020: 2–3, 6–7). Türkiye bağlamında ise özerkliğin işten ayrılma niyetiyle ilişkisi genel eğilimle uyumlu bulunmakla birlikte, sektörel farklılıklar ve örgütsel uygulamaların (ör. güçlendirme, performans izleme) bu etkileşimi biçimlendirebildiği vurgulanmaktadır (Seyrek & İnal, 2016: 1, 7; Kitapçı, Aksu & İşler, 2013: 13, 17; Akın, 2019: 5).

Bu ilişkinin kuramsal temeli, İş Talepleri–Kaynaklar Modeli çerçevesinde açıklanabilir. Bu modele göre, iş taleplerinin artması ve bu talepleri dengeleyici iş kaynaklarının yetersiz kalması, çalışanlarda tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312–315). İş özerkliği ise çalışanların iş süreçleri üzerinde kontrol sahibi olmasını sağlayarak bu olumsuz etkileri dengeleyen temel bir iş kaynağı işlevi görmektedir. Bunun yanı sıra, öz belirleme kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, özerklik bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarından biri olarak kabul edilmekte ve bu ihtiyacın karşılanması, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyini artırarak işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir (Deci & Ryan, 2000, s. 227–229). Ayrıca kontrol temelli yaklaşımlar, çalışanların iş üzerindeki kontrol algısının güçlenmesinin psikolojik baskıyı azaltarak örgütten uzaklaşma eğilimlerini zayıflattığını ileri sürmektedir (Sewell & Barker, 2006, s. 947–950). Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: İş özerkliği arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyeti azalır.

3.4. Algoritmik Yönetim Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Özerkliğinin Aracılık Rolü

Aracılık beklentisinin mantığı, iki ampirik-kuramsal bulgunun birleşimine dayanır: (i) algoritmik yönetimin kontrolü yoğunlaştırarak iş özerkliğini zayıflatabilmesi ve (ii) özerkliğin azalmasının ayrılma niyetini yükseltebilmesi. Platform bağlamında kontrolün yazılım kuralları ve veri temelli derecelendirmeler üzerinden yoğunlaşması, çalışanların karar alanlarını daraltarak özerklik kaybı yaratabilmekte; bu kaybın da işte kalma motivasyonunu aşındırdığı belirtilmektedir (Oral, 2024: 171–176; Kaytan ve Erdoğan, 2025: 112–115). Öte yandan, özerklik kaybının stresörleri güçlendirip tükenmişliği artırması ve bunun ayrılma niyetini yükseltmesi beklenen bir mekanizma olarak ortaya konmaktadır (Kim ve Stoner, 2008: 18–20; Galletta vd., 2011: 9–11). Bu çerçevede, algoritmik yönetim algısının ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin önemli bir bölümünün, özerkliği azaltması üzerinden dolayı biçimde gerçekleşmesi beklenir. Ancak aracılık etkisinin büyüklüğü bağlama duyarlıdır: şeffaflık, itiraz mekanizmaları, geri bildirim kanalları ve tasarım ilkeleri geliştikçe, algoritmik yönetimin özerklik üzerindeki olumsuz etkisi zayıflayabilir; dolayısıyla dolaylı etki de küçülebilir (Oral, 2024: 174–178). Bu nedenle modelde “kısmi aracılık” varsayımı, algoritmik yönetimin ayrılma niyeti

üzerindeki doğrudan etkilerini bütünüyle dışlamadan, özerklik kanalının belirgin bir açıklayıcı yol olacağını ileri sürer (Kitapçı vd., 2013: 60–62; Akın, 2019: 4–5).

Bu aracılık ilişkisinin kuramsal temeli, Kaynakların Korunumu Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde açıklanabilir. Kaynakların Korunumu Kuramı'na göre bireyler sahip oldukları kaynakları koruma ve artırma eğilimindedir; bu kaynakların kaybı ya da tehdit edilmesi ise stres, tükenmişlik ve olumsuz iş tutumlarını tetiklemektedir (Hobfoll, 1989, s. 513–515). İş özerkliği, çalışanlar açısından temel bir psikolojik ve işlevsel kaynak olarak değerlendirildiğinden, algoritmik yönetim yoluyla bu kaynağın daralması, kaynak kaybı algısını güçlendirerek işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Buna ek olarak, Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanların örgüte kurduğu ilişki karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır; çalışanlar kendilerine sağlanan kontrol, özerklik ve adil çalışma koşulları karşılığında örgüte bağlılık ve devamlılık göstermektedir (Blau, 1964, s. 117–120). Algoritmik yönetim uygulamalarının çalışan özerkliğini sınırlaması ise bu karşılıklılık dengesini zayıflatarak çalışanların örgütten uzaklaşma eğilimini güçlendirebilmektedir. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, algoritmik yönetimin iş özerkliği üzerinden işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin dolaylı bir mekanizma aracılığıyla gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H4: Algoritmik yönetim algısı, iş özerkliği algısını azaltarak çalışanların işten ayrılma niyetini artırır; iş özerkliği, bu ilişkide kısmi aracı rol oynar.

4. Yöntem

Bu araştırma, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolünü incelemek amacıyla nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmıştır. Çalışma, değişkenler arasındaki ilişkilerin ve dolaylı etki mekanizmalarının test edilmesine olanak tanıyan kesitsel ve ilişkisel bir araştırma desenine dayanmaktadır. Araştırmada, kuramsal çerçeveye dayalı olarak geliştirilen hipotezlerin sınanması hedeflenmiş; bu doğrultuda veri toplama tekniği olarak sosyal bilimlerde yaygın biçimde kullanılan anket yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma sürecinde sahadan elde edilen veriler, katılımcıların algoritmik yönetim algıları, iş özerkliği düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin öz-bildirimlerine dayalı olarak toplanmıştır. Ölçümlerde, daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış çok maddeli Likert tipi ölçekler kullanılmıştır. Elde edilen veriler üzerinden önce ölçüm modelinin geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş, ardından değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler istatistiksel analizler aracılığıyla incelenmiştir. Araştırma modeli, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracı rolünü içeren bir yapısal çerçeveye dayalı olarak analiz edilmiştir.

Bu bağlamda çalışma, algoritmik yönetim algısı–işten ayrılma niyeti ilişkisini yalnızca betimsel düzeyde ele almakla sınırlı kalmayıp, söz konusu ilişkinin hangi mekanizma üzerinden işlediğini

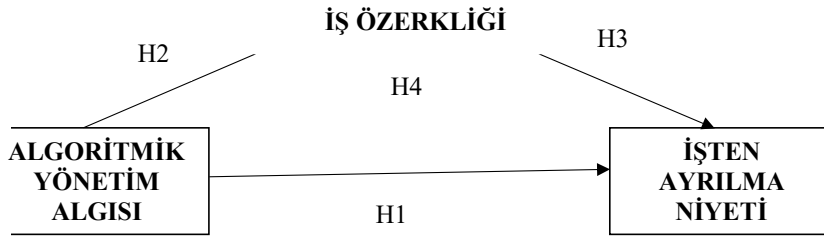
açıklamayı amaçlayan açıklayıcı (explanatory) bir nicel araştırma niteliği taşımaktadır. Uygulanan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, geliştirilen hipotezlerin desteklenme durumu değerlendirilmiş ve araştırma modelinin ampirik geçerliliği test edilmiştir.

4.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada geliştirilen model, algoritmik yönetim algısının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracı rolünü incelemek üzere kurgulanmıştır. Modelde, algoritmik yönetim algısı bağımsız değişken, iş özerkliği aracı değişken ve işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Araştırma kapsamında, algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanların iş tasarımıyla ilişkin algılarını, özellikle de özerklik düzeylerini nasıl etkilediği ve bu etkinin ayrılma niyetine nasıl yansıdığı açıklanmaya çalışılmaktadır.

Araştırma modeli çerçevesinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği; bunun yanı sıra, algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisi aracılığıyla işten ayrılma niyetini dolaylı olarak da etkilediği varsayılmaktadır. İş özerkliği, çalışanların işin yürütülme biçimine ilişkin sahip oldukları karar serbestliğini temsil etmekte olup, algoritmik kontrol mekanizmalarının yoğunlaşmasıyla birlikte bu özerklik alanının daralabileceği öngörülmektedir. Bu daralmanın, çalışanların örgütten ayrılma eğilimlerini artıran bir mekanizma olarak işlev görebileceği kabul edilmektedir.

Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli, algoritmik yönetim algısı, iş özerkliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçevede ele almakta olup, söz konusu değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

4.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe istihdamın yapısal olarak dinamik olması, çalışan sirkülasyonunun yüksekliği ve özellikle platform temelli ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlığı nedeniyle evren büyüklüğü kesin olarak belirlenmemektedir. Bununla birlikte, saha gözlemleri

ve sektörel istihdam verileri dikkate alındığında, evreni oluşturan kişi sayısının 5.000'in üzerinde olduğu varsayılmaktadır. Evren büyüklüğünün 5.000'den fazla olduğu durumlarda, %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası esas alındığında asgari örneklem büyüklüğünün 385 olması gerektiği belirtilmektedir (Sümbüloğlu & Sümbüloğlu, 2005). Bu doğrultuda araştırmada, söz konusu alt sınırı karşılayacak büyüklükte bir örneklem oluşturulması hedeflenmiştir.

Araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, özellikle evren sınırlarının net olarak belirlenemediği, erişimi güç ve dağınık yapıya sahip grupların incelenmesinde yaygın olarak tercih edilen bir yöntemdir. Bu yöntemde, araştırmaya dâhil edilen ilk katılımcılardan, araştırmanın kapsadığı özelliklere sahip diğer bireylere ulaşılması talep edilmekte; böylece örneklem, katılımcı referansları yoluyla aşamalı olarak genişletilmektedir. Hizmet sektöründe çalışanların farklı işletmelere ve çalışma biçimlerine dağılmış olması nedeniyle, bu yöntemin araştırma amacına uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Veri toplama süreci Kasım 2025–Aralık 2025 döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, araştırmanın amacı ve içeriği hakkında bilgilendirilen ilk katılımcılar aracılığıyla, İstanbul ilinde hizmet sektöründe çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden bireylere çevrimiçi anket formları ulaştırılmıştır. Toplamda 401 katılımcıya erişilmiş; eksik, tutarsız veya analiz için uygun olmayan 12 yanıt değerlendirme dışı bırakılarak eksiksiz doldurulan 389 anket analizlere dâhil edilmiştir. Böylece nihai örneklem büyüklüğü, önerilen asgari örneklem sayısını karşılayacak düzeyde oluşturulmuştur.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, daha önce geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler sırasıyla Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği, İş Özerkliği Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğidir. Tüm ölçekler, anket bütünlüğünün sağlanması ve katılımcı yanıt yükünün azaltılması amacıyla 5'li Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ile uygulanmıştır.

Algoritmik Yönetim Algısı, Parent-Rocheleau, Parker, Bujold ve Gaudet (2023) tarafından geliştirilen Algoritmik Yönetim Ölçeği (Algorithmic Management Questionnaire – AMQ) kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların algoritmik sistemlerin iş süreçlerindeki yönetimsel rolüne ilişkin algılarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olup, toplam 20 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Algoritmik İzleme (Monitoring), Hedef/Kapsam Belirleme ve Görev Atama (Goal Setting), Zamanlama/Çizelgeleme (Scheduling), Performans Değerlendirme (Performance Rating) ve Ücretlendirme (Compensation) olarak tanımlanmaktadır. Ölçeğin orijinal formu 7'li Likert tipi derecelendirme ile uygulanmış olmakla birlikte, bu çalışmada çevrim içi saha koşulları ve anket genelinde ölçekler arası tekbiçimlik sağlamak amacıyla 5'li Likert tipi format tercih edilmiştir. Literatürde, Likert tipi ölçeklerde kategori sayısının azaltılmasının ölçüm güvenilirliğini anlamlı düzeyde zayıflatmadığı, aksine yanıtlayıcı yorgunluğunu ve yüzeysel yanıt verme (satisficing)

eğilimini azalttığı belirtilmektedir. Ölçek uyarlaması sonrasında yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş; iç tutarlılık ve yakınsak/ayrışan geçerlik göstergeleri raporlanmıştır.

İş özerkliği, Morgeson ve Humphrey (2006) tarafından geliştirilen İş Tasarımı Ölçeği (Work Design Questionnaire – WDQ)’nun özerklik boyutları kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların işlerini planlama, karar alma ve uygulama süreçlerinde sahip oldukları serbestlik düzeyini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada WDQ’nun özerklik boyutlarına ait 9 madde kullanılmış olup, ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır: Çalışma Zamanını Planlama Özerkliği (Work Scheduling Autonomy), Karar Verme Özerkliği (Decision-Making Autonomy) ve Yöntem Seçme Özerkliği (Work Methods Autonomy). Ölçek maddeleri 5’li Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmış; her bir alt boyut için madde ortalamaları hesaplanmış ve genel İş Özerkliği puanı, üç alt boyut ortalamasının ortalaması alınarak elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliği, araştırma örneklemini üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi ve iç tutarlılık analizleri ile doğrulanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti, Kelloway, Gottlieb ve Barham (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, çalışanların mevcut işlerinden ayrılma düşüncelerini ve alternatif iş arama eğilimlerini değerlendirmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Tek boyutlu yapıya sahip olan ölçek 4 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert tipi derecelendirme ile puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek ortalama puanlar, çalışanların işten ayrılma niyetinin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Ölçeğin daha önce farklı kültürel bağlamlarda geçerlik ve güvenilirliğinin doğrulandığı; kısa ve öz yapısıyla niyet ölçümünde etkili bir araç sunduğu belirtilmektedir.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, çalışma örneklemini üzerinde yeniden test edilmiş ve elde edilen bulgular, ölçüm araçlarının araştırma bağlamında geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

İstanbul Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 08.01.2026 tarih ve E-25155520-050.04-2025.173337.95 sayılı kararı ile araştırma, etik açıdan uygun olarak değerlendirilmiştir. Çalışma, ilgili etik kuruldan onay alındıktan sonra yürütülmüştür. Katılımcılara; araştırmanın amacı, yöntemi ve süreci hakkında bilgi verilmiş ve gönüllü olanlar ankete katılmıştır. Araştırma verileri, gönüllülük esasına dayalı olarak Kasım 2025–Aralık 2025 döneminde toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, İstanbul ilinde hizmet sektöründe çalışan bireylere ulaşılması hedeflenmiş ve bu kapsamda anket formu çevrimiçi ortamda hazırlanarak katılımcılara dijital kanallar üzerinden iletilmiştir. Katılımcılar, algoritmik yönetim algısı, iş özerkliği ve işten ayrılma niyetine ilişkin ölçekleri çevrimiçi platformlar aracılığıyla doldurmuştur.

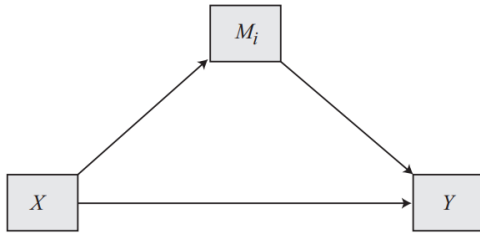
Araştırma kapsamında toplam 401 kişiye anket formu ulaştırılmış ve geri dönüşler toplanmıştır. Veri analizine geçilmeden önce veri seti ön inceleme ve veri temizleme sürecinden geçirilmiştir. Bu aşamada eksik doldurulan, tutarsız yanıt içeren veya analiz için uygun olmadığı değerlendirilen anketler değerlendirme dışı bırakılmış; böylece 12 anket çıkarılarak nihai örneklem büyüklüğü 389

(n=389) olarak belirlenmiştir. Analizler, yalnızca eksiksiz ve değerlendirmeye uygun bulunan bu 389 anket üzerinden yürütülmüştür.

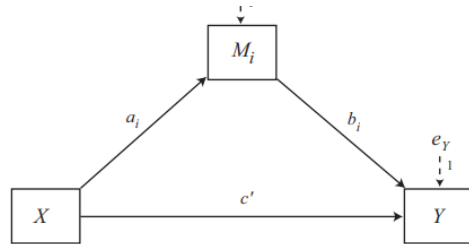
4.5. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için SPSS 24.0 programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) kullanıldı. Çalışma kapsamında açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanıldı. Aracı etkisini ölçmek için ise Hayes tarafından geliştirilmiş PROCESS makrosundan yararlanıldı. Anlamlılık $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ düzeylerinde değerlendirildi.

Hipotezler ise Hayes (2013) tarafından kavramsallaştırılan Hayes Süreci Makrosu kullanılarak test edilmiştir. Bu araç, araştırmacıların yaklaşık 76 farklı modeli test etmesine olanak tanımakta ve hem aracılık hem de moderatör etkileri olduğu düşünülen farklı modellere bakmak için kullanılabilir (Hayes, 2013; Hayes, Montoyai ve Rockwood, 2017). En küçük kareler tekniğini kullanan Süreç Makrosu, basit eğim analizi yapmak ve ilişkileri görsel olarak tasvir etmek için kullanılmıştır. Bu çalışma özelinde Hayes Process Macro'nun (2013) Model 4'ü kullanılmıştır. Model 4'ün dayanan kavramsal ve istatistiksel diagram Şekil 2 ve Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 2: Kavramsal diagram



Şekil 3: İstatistiksel diagram

5. Bulgular

5.1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların %50,1'i (n=195) erkek, %49,9'u (n=194) kadındır. Yaş aralığı açısından katılımcıların %14,1'i (n=55) 18-25 yaş, %37,0'si (n=144) 26-35 yaş, %28,8'i (n=112) 36-45 yaş, %20,1'i (n=78) 46 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim düzeyi dağılımına göre katılımcıların %49,9'u (n=194) lisans, %8,2'si (n=32) lise, %17,2'si (n=67) ön lisans, %24,7'si (n=96) yüksek lisans mezunudur. Kıdem açısından katılımcıların %31,9'u (n=124) 1-5 yıl, %32,6'sı (n=127) 6-10 yıl, %19,5'i (n=76) 11-15 yıl, %15,9'u (n=62) 16 yıl+ kıdeme sahiptir. Gelir düzeyi incelendiğinde

katılımcıların %27,2'si (n=106) 0-22.500 TL, %35,7'si (n=139) 22.501-30.000 TL, %27,8'i (n=108) 30.001-40.000 TL, %9,3'ü (n=36) 40.001 TL ve üzeri gelir düzeyindedir.

Tablo 1: Demografik bulgular

		n	%
<i>Cinsiyet</i>	<i>Erkek</i>	195	50.1
	<i>Kadın</i>	194	49.9
<i>Yaş Aralığı</i>	<i>18-25</i>	55	14.1
	<i>26-35</i>	144	37.0
	<i>36-45</i>	112	28.8
	<i>46 ve üzeri</i>	78	20.1
<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>Lisans</i>	194	49.9
	<i>Lise</i>	32	8.2
	<i>Ön Lisans</i>	67	17.2
	<i>Yüksek Lisans</i>	96	24.7
<i>Kıdem</i>	<i>1-5 yıl</i>	124	31.9
	<i>6-10 yıl</i>	127	32.6
	<i>11-15 yıl</i>	76	19.5
	<i>16 yıl+</i>	62	15.9
<i>Gelir Düzeyi</i>	<i>0-22.500 TL</i>	106	27.2
	<i>22.501-30.000 TL</i>	139	35.7
	<i>30.001-40.000 TL</i>	108	27.8
	<i>40.001 TL ve üzeri</i>	36	9.3

5.2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir (Živadinović; 2004). Yapılan analizde algoritmik yönetim algısı ölçeği için KMO değeri 0.857, işten ayrılma niyeti ölçeği için 0.761 ve iş özerkliği ölçeği için 0.881 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular veri setinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 2: Algoritmik yönetim algısı, işten ayrılma niyeti ve iş özerkliği ölçeklerinin KMO ve Bartlett's test sonuçları

	Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	İş Özerkliği Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.857	0.761	0.881
Sig.	<0.000	<0.000	<0.000
Açımlanan Varyans Oranı	68.643	56.040	69.509
Cronbach's Alpha	0.911	0.736	0.860

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, algoritmik yönetim algısı ölçeğinde toplam varyans açıklama oranı %68.64, işten ayrılma niyeti ölçeğinde %56.04 ve iş özerkliği ölçeğinde %69.509 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerler, sosyal bilimlerde kabul edilen %40–%60 aralığının üzerinde olup faktör yapısının yeterli düzeyde açıklandığını göstermektedir (Karagöz, 2017). Bununla birlikte, analiz sonucunda elde edilen faktör yapısının, ölçeklerin orijinal formlarında yer alan boyutlarla örtüştüğü ve maddelerin beklenen faktörler altında anlamlı yükler aldığı görülmüştür. Bu durum, ölçeklerin yapısal geçerliliğinin korunduğunu göstermektedir. Ayrıca, doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiş ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapı doğrulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği kapsamında hesaplanan Cronbach Alpha değerlerinin 0.70 ile 0.99 arasında değiştiği ve bu değerlerin ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu gösterdiği ifade edilebilir (Tavakol & Dennick, 2011).

5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğinin tespiti için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış olup elde edilen uyum değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Uyum değerleri

Uyum Kriteri	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	NNFI
<i>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</i>	3.32	0.098	0.077	0.97	0.98	0.97
<i>İş Özerkliği Ölçeği</i>	2.05	0.092	0.034	0.98	0.99	0.98
<i>Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği</i>	2.72	0.091	0.093	0.98	0.97	0.98

Ölçüm modellerinin doğrulanması amacıyla gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları, araştırmada kullanılan ölçeklerin genel olarak kabul edilebilir uyum düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için elde edilen χ^2/df değerinin 3.32 olması, modelin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.098 ile üst sınıra yakın olması, model uyumunun orta düzeyde olduğunu düşündürmekle birlikte; SRMR (0.077), NFI (0.97), CFI (0.98) ve NNFI (0.97) değerlerinin yüksek olması, ölçeğin genel uyumunun yeterli düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kısa ve tek boyutlu ölçeklerde RMSEA'nın görece yüksek çıkabildiğine ilişkin metodolojik beklentilerle uyumludur.

İş Özerkliği Ölçeği için elde edilen DFA sonuçları, üç ölçek arasında en güçlü uyum göstergelerine işaret etmektedir. χ^2/df değerinin 2.05 olması, model uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.092 olmasına karşın SRMR'nin 0.034 gibi düşük bir değer alması, hataların sınırlı olduğunu ve modelin veriye iyi uyum sağladığını göstermektedir. Ayrıca NFI (0.98), CFI (0.99) ve NNFI (0.98) değerlerinin tamamının önerilen eşiklerin üzerinde olması, iş özerkliği ölçeğinin üç boyutlu yapısının örneklem verisi tarafından güçlü biçimde doğrulandığını ortaya koymaktadır.

Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği için elde edilen χ^2/df değerinin 2.72 olması, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. RMSEA (0.091) ve SRMR (0.093) değerleri görece

yüksek olmakla birlikte, ölçeğin çok boyutlu ve madde sayısının fazla olması dikkate alındığında bu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde değerlendirilmektedir. Buna karşılık NFI (0.98), CFI (0.97) ve NNFI (0.98) değerlerinin yüksek olması, modelin genel uyumunun güçlü olduğunu ve kuramsal faktör yapısının büyük ölçüde doğrulandığını göstermektedir.

Yapılan analiz sonucu RMSEA, SRMS, NFI, CFI ve GFI ölçümleri uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Buna göre araştırma verilerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğunu ve doğrulayıcı faktör analizimizin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (Erkorkmaz vd., 2013).

Doğrulamalı faktör analizi sonuçları, İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin tek boyutlu yapısının araştırma örneklemini üzerinde genel olarak doğrulandığını göstermektedir. Ölçeği oluşturan dört maddenin İşten Ayrılma Niyeti'ni anlamlı düzeyde temsil ettiği görülmektedir. Standartlaştırılmış faktör yükleri 0.55 ile 0.73 arasında değişmekte olup, tüm maddelerin önerilen alt sınır olan 0.50'nin üzerinde yük değerlerine sahip olması, maddelerin ilgili yapıyı yeterli düzeyde temsil ettiğine işaret etmektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare değerinin $\chi^2 = 6.65$, serbestlik derecesinin $df = 2$ ve ki-kare/df oranının 3.32 olduğu görülmektedir. Bu değer, modelin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığını göstermektedir. RMSEA değerinin 0.098 olması, uyumun üst sınıra yakın olduğunu düşündürmekle birlikte; ölçeğin kısa ve tek boyutlu yapısı dikkate alındığında bu değerlerin literatürde kabul edilebilir aralıkta değerlendirildiği bilinmektedir. Ayrıca önceki analizlerde raporlanan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksek olması, RMSEA'daki görece yüksek değerin modelin genel geçerliliğini zayıflatmadığını göstermektedir.

İş Özerkliği Ölçeği'nin üç boyutlu yapısına ilişkin doğrulamalı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre iş özerkliği; Çalışma Zamanını Planlama Özerkliği, Karar Verme Özerkliği ve Yöntem Seçme Özerkliği olmak üzere üç boyut üzerinden temsil edilmekte ve her bir boyut, kendisine ait gözlenen maddeler tarafından ölçülmektedir. Elde edilen standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.65 ile 0.78 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin tamamının önerilen alt sınır olan 0.50'nin üzerinde olması, maddelerin ilgili özerklik boyutlarını yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir.

Boyutlar arasındaki korelasyonların yüksek ve anlamlı olması, iş özerkliğinin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkili ancak kavramsal olarak ayrışabilir yapılar olduğunu göstermektedir. Bu durum, iş özerkliğinin tek boyutlu bir yapıdan ziyade, çalışma zamanı planlama, karar verme ve yöntem seçme gibi farklı ancak birbiriyle bağlantılı özerklik alanlarından oluştuğunu desteklemektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare değerinin $\chi^2 = 49.29$, serbestlik derecesinin $df = 24$ ve ki-kare/df oranının 2.05 olduğu görülmektedir. Bu değer, modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğine işaret etmektedir. RMSEA değerinin 0.092 olması, uyumun kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermekte olup, çok boyutlu ve madde sayısı görece fazla olan ölçeklerde bu düzeyde bir RMSEA değeri literatürde kabul edilebilir olarak değerlendirilmektedir. Önceki analizlerde raporlanan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksekliği de modelin genel uyumunun güçlü olduğunu desteklemektedir.

Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği'nin beş boyutlu yapısına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre algoritmik yönetim algısı, Algoritmik İzleme, Hedef/Kapsam Belirleme ve Görev Atama, Zamanlama/Çizelgeleme, Performans Değerlendirme ve Ücretlendirme olmak üzere beş boyut üzerinden temsil edilmekte ve her bir boyut, kendisine ait gözlenen maddeler tarafından ölçülmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin gizil değişkenlere ait standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0.55 ile 0.92 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin tamamının kabul edilebilir alt sınırın üzerinde olması, maddelerin algoritmik yönetim algısını temsil etme gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle FAK1 ve FAK5 boyutlarında yer alan maddelerin görece yüksek faktör yüklerine sahip olması, bu boyutların algoritmik yönetim algısının açıklanmasında daha baskın bir rol oynadığını düşündürmektedir.

Boyutlar arasındaki korelasyonların yüksek ve anlamlı olması, algoritmik yönetim algısının çok boyutlu ancak bütünlük bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, algoritmik yönetimin çalışanlar tarafından yalnızca tek bir kontrol biçimi olarak değil; izleme, yönlendirme, değerlendirme ve ödüllendirme gibi birden fazla yönetsel işlev üzerinden deneyimlendiğini desteklemektedir.

Model uyum indeksleri incelendiğinde, ki-kare değerinin $\chi^2 = 441.80$, serbestlik derecesinin $df = 162$ ve ki-kare/df oranının 2.72 olduğu görülmektedir. Bu oran, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. RMSEA değerinin 0.091 olması, uyumun üst sınıra yakın olduğunu düşündürmekle birlikte; ölçeğin çok boyutlu yapısı, madde sayısının yüksekliği ve örneklem büyüklüğü dikkate alındığında bu değer literatürde kabul edilebilir sınırlar içerisinde değerlendirildiği görülmektedir. Önceki analizlerde raporlanan CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksekliği de modelin genel uyumunun yeterli olduğunu desteklemektedir.

5.4. Hipotez Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerine ait sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Hipotez 1: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 4: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Katsayı	B	S.H.	t	p
Sabit	3.510	0.125	28.090	0.001**
Algoritmik Yönetim Algısı	0.173	0.037	4.720	0.001**

y= İşten Ayrılma Niyeti

** $p < 0,01$

Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde sabit terimin $B = 3.510$ ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olması, örneklemde işten

ayrılma niyetinin algoritmik yönetim algısından bağımsız olarak da belirli bir düzeyde mevcut olduğunu göstermektedir.

Algoritmik Yönetim Algısı değişkeninin regresyon katsayısı $B = 0.173$ olarak hesaplanmış ve bu katsayının $t = 4.720$ değeriyle $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, algoritmik yönetim algısındaki artışın işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı biçimde artırdığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların iş süreçlerinin algoritmalar tarafından yönetildiğine ilişkin algıları güçlendikçe, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artış göstermektedir. Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Hipotez 2: İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

Tablo 5: İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Katsayı	B	S.H.	t	p
Sabit	4.691	0.084	56.077	0.001**
İş Özerkliği	-0.384	0.050	-7.675	0.001**

$y = \text{İşten Ayrılma Niyeti}$

$**p < 0,01$

İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde sabit terimin $B = 4.691$ ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olması, işten ayrılma niyetinin iş özerkliği dışında da belirli bir temel düzeyde var olduğunu göstermektedir.

İş Özerkliği değişkenine ilişkin regresyon katsayısı $B = -0.384$ olarak hesaplanmış ve bu katsayının $t = -7.675$ değeriyle $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, iş özerkliğindeki artışın işten ayrılma niyetini negatif ve güçlü biçimde azalttığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların işlerini planlama, karar alma ve uygulama süreçlerinde sahip oldukları özerklik düzeyi arttıkça, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri anlamlı biçimde düşmektedir. Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerinde etkisi vardır.

Tablo 6: Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Katsayı	B	S.H.	t	p
Sabit	1.913	0.120	15.886	0.001**
Algoritmik Yönetim Algısı	-0.100	0.035	-2.835	0.001**

$y = \text{İş Özerkliği}$

$**p < 0,01$

Algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen doğrusal regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde sabit terimin $B = 1.913$ ve $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olması, iş özerkliğinin algoritmik yönetim algısından bağımsız olarak da belirli bir temel düzeye sahip olduğunu göstermektedir.

Algoritmik Yönetim Algısı değişkenine ilişkin regresyon katsayısı $B = -0.100$ olarak hesaplanmış ve bu katsayının $t = -2.835$ değeriyle $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, algoritmik yönetim algısındaki artışın çalışanların algıladıkları iş özerkliğini negatif ve anlamlı biçimde azalttığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, iş süreçlerinin algoritmalar tarafından daha yoğun biçimde yönetildiğine dair algı güçlendikçe, çalışanların işlerini planlama, karar alma ve yönetim seçme konularındaki serbestlik algıları zayıflamaktadır.

Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Hipotez 4: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iş özerkliğinin aracılık rolü vardır.

Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş özerkliğinin aracı rolünü belirlemek amacıyla bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebilmesi için %95 güven aralığının sıfırdan farklı ve sıfırın üzerinde bir değer aralığında yer alması beklenmektedir (Hayes, 2013). Elde edilen bulgulara göre dolaylı etkinin güven aralığı $BootLLCI = 0.028$ ile $BootULCI = 0.069$ arasında yer almaktadır. Bu sonuç, iş özerkliğinin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iş özerkliğinin aracı etkisi Bootstrap Sonuçları

Etki Türü	β	BootLLCI	BootULCI
Toplam Etki	0.173	0.101	0.245
Doğrudan Etki	0.137	0.070	0.206
Dolaylı Etki	0.036	0.028	0.069

Tablo 7 incelendiğinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0.173$; %95 GA [0.101, 0.245]). Güven aralığının sıfır değerini içermemesi, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini artıran bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. İş özerkliği modele dâhil edildiğinde doğrudan etkinin $\beta = 0.137$ değerine düştüğü ve anlamlılığını koruduğu görülmektedir (%95 GA [0.070, 0.206]). Bu durum, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yalnızca dolaylı yollarla değil, doğrudan bir ilişki üzerinden de gerçekleştiğini göstermektedir.

Dolaylı etki incelendiğinde, algoritmik yönetim algısının iş özerkliği aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0.036$; %95 GA [0.028, 0.069]). Bu bulgu, iş özerkliğinin söz konusu ilişkide aracı bir mekanizma olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Tablo 8: Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde iş özerkliğinin aracı etkisi

Model	İlişki	β	p
Model 1 (aracısız)	Algoritmik Yönetim → İşten Ayrılma	0.173	<0.001
Model 2 (aracılı)	Algoritmik Yönetim → İşten Ayrılma	0.137	<0.001

Aracılık etkisinin daha açık biçimde ortaya konulabilmesi amacıyla, standardize beta katsayılarındaki değişim de Tablo 8’de gösterilmiştir. Aracı değişkenin modele dâhil edilmediği durumda algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi $\beta = 0.173$ iken, iş özerkliğinin modele eklenmesiyle bu değer $\beta = 0.137$ ’ye düşmüştür. Beta katsayısındaki bu azalma, iş özerkliğinin aracılık rolünü desteklemektedir. Bununla birlikte doğrudan etkinin anlamlılığını koruması, aracılık etkisinin tam değil kısmi olduğunu göstermektedir.

Dolaylı etkinin büyüklüğü ($\beta = 0.036$), toplam etki içerisinde sınırlı ancak anlamlı bir paya işaret etmektedir. Bu durum, iş özerkliğinin algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracı bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

6. Tartışma

Bu araştırmada platform ekonomisi çalışanlarında algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolü sınanmıştır. Bulgular, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde artırdığını ($B=0.173$; $p=0.001$; Adjusted $R^2=0.102$), algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini ($B=-0.384$; $p=0.001$; Adjusted $R^2=0.102$) ve iş özerkliğinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde yordadığını ($B=-0.100$; $p=0.001$; Adjusted $R^2=0.200$) göstermektedir. Ayrıca iş özerkliği, algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlenmiştir (dolaylı etki= 0.036 ; %95 GA [0.014 ; 0.061]).

Çalışmada algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir ($B=0.578$; $t=6.529$; $p<.001$; $R^2=0.113$). Bu bulgu, algoritmik yönetimin “yönlendirme–değerlendirme–disiplin” işlevlerini teknoloji aracılığıyla yoğunlaştırarak, çalışan deneyiminde stres, güvencesizlik ve baskı algısını artırabildiğini vurgulayan kuramsal çerçeveye örtüşmektedir (Kellogg vd., 2020: 366-367). Benzer biçimde, platform temelli işlerde algoritmik yönetimin izleme ve performans kontrolü işlevleriyle “yakın gözetim” hissi doğurabildiği; bunun da iş yoğunlaşması ve stres gibi olumsuz sonuçlarla birlikte ele alındığı raporlanmaktadır (OECD, 2025: 9). Platform işlerinde yaygın biçimde gözlenen “yüksek devir (turnover)” olgusunun da düşük ücret, geçici sözleşme ve güvencesizlik gibi koşullarla birlikte tartışılması, çalışmadaki pozitif etkinin bağlamsal olarak anlamlı olduğunu düşündürmektedir (Wotschack vd., 2024: 3).

Bulgular algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini negatif ve anlamlı etkilediğini göstermektedir ($B=-0.426$; $t=-4.643$; $p<.001$; $R^2=0.061$). Literatürde algoritmik kontrolün, çalışan davranışını “kısıtlama ve önerme” gibi mekanizmalarla yönlendirdiği; bunun çalışanların özerkliğini savunma

ihtiyacını artırdığı vurgulanmaktadır (Kellogg vd., 2020: 366-367). Platform ekonomisi bağlamında ise algoritmik yönetimin rota/atama optimizasyonu, uygulama üzerinden görev dağıtımı ve “sürekli takip” gibi pratiklerle çalışma sürecine doğrudan müdahale ettiği belirtilmektedir; bu tür pratikler izleme ve kontrol tartışmalarının merkezinde konumlanmaktadır (Wotschack vd., 2024: 2).

Çalışmamızda iş özerkliği, işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı biçimde yordamaktadır ($B = -0.392$; $t = -4.198$; $p < .001$; $R^2 = 0.051$). Bu sonuç, özerkliğin çalışanların iş üzerinde kontrol ve sorumluluk algısını güçlendirerek ayrılma niyetini düşürdüğünü gösteren bulgularla uyumludur. Örneğin hemşire örnekleminde iş özerkliğinin (rol stresi ve tükenmişlik bağlamında) ayrılma niyetini azaltıcı yönde ilişkilenebildiği raporlanmıştır (Kim ve Stoner, 2008: 5). Benzer şekilde, iş özerkliğinin örgütsel bağlanma üzerinden ayrılma niyetini düşürdüğünü gösteren bulgular (tam aracılık) da vardır; bu, özerkliğin ayrılma niyetine giden yollarda kritik bir kaynak olabildiğini destekler (Galletta vd., 2011: 1).

Aracılık analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisinin ($\beta = 0.173$) ve doğrudan etkisinin ($\beta = 0.137$) anlamlılığını koruduğu görülmektedir. Buna karşılık dolaylı etkinin görece düşük düzeyde olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0.036$; %95 GA [0.028, 0.069]). Bu sonuç, güven aralığının sıfır değerini içermemesi nedeniyle iş özerkliğinin aracılık rolünün desteklendiğini göstermektedir. Ancak dolaylı etkinin büyüklüğünün sınırlı kalması ve doğrudan etkinin güçlü biçimde devam etmesi, söz konusu ilişkinin büyük ölçüde doğrudan etkiler üzerinden gerçekleştiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, iş özerkliğinin algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ikincil düzeyde ve kısmi bir aracı mekanizma olarak işlev gördüğü ifade edilebilir. Literatür, algoritmik yönetimin olumsuz etkilerinin yalnızca özerklik kaybıyla sınırlı olmadığını; dijital gözetim kaynaklı stres ve iş yoğunlaşması gibi mekanizmalarla da ortaya çıkabildiğini vurgular (OECD, 2025: 9; Kellogg vd., 2020: 367). Bu nedenle çalışmamızın aracılık bulgusu, platform ekonomisi bağlamında algoritmik yönetimin “çoklu mekanizmalarla” ayrılma niyeti üretebileceği yorumunu destekler: özerklik önemli bir açıklayıcı olmakla birlikte, stres/güvencesizlik/adalet algısı gibi ek değişkenler modele eklendiğinde aracılık yapısının güçlenmesi mümkündür (Kellogg vd., 2020: 366-367; Wotschack vd., 2024: 2-3).

Algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki, algoritmaların işin nasıl yapılacağını “yönlendirme”, performansı “kayıt altına alma/puanlama” ve davranışı “ödüllendirme/ikame etme” gibi mekanizmalar üzerinden denetimi yoğunlaştırabildiğine ilişkin literatürle tutarlıdır (Kellogg vd., 2020: 366-373). Algoritmik kontrolün “daha kapsamlı, anlık, etkileşimli ve opak” bir denetim rejimi yaratabildiği vurgusu (Kellogg vd., 2020: 395) dikkate alındığında, çalışanların sürekli izlenme/değerlendirilme algısı, belirsizlik ve kontrol kaybı hissini güçlendirerek, işten ayrılma niyeti gibi çekilme bilişlerini tetikleyebilmektedir. Bu çerçevede araştırmanın bulgusu, platform bağlamında algoritmanın “yönetimsel aktör” gibi algılanmasının çalışan-ış ilişkisini daha kırılğan hale getirebildiğini düşündürmektedir.

Algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini düşürmesi ($B=-0.384$) özellikle algoritmik kontrolün “kısıtlama ve önerme” yoluyla işi yönlendirmesine ilişkin açıklamalarla örtüşmektedir (Kellogg vd., 2020: 372-373). Platformlarda görev/iş akışının, zamanlamanın ve performans kriterlerinin algoritmik biçimde tayin edilmesi; çalışanın karar alanını daraltarak özerklik algısını zayıflatırabilir. Bu sonuç, algoritmik yönetimin çalışan deneyimlerinde “güçsüzleşme (disempowerment)” ve “manipülasyon” gibi yaşantılar üretebildiğine dair bulgusal sentezle uyumludur (Kellogg vd., 2020: 367, 395). Çalışanların özerkliğinin azalması, yalnızca işin yürütülme biçimine ilişkin kontrol kaybı değil, aynı zamanda emeğin değerlendirilmesinin algoritmik ölçütlerle belirlendiği algısı üzerinden psikolojik güvenlik ve adalet değerlendirmelerini de etkileyerek ayrılma niyetini dolaylı biçimde besleyebilir.

İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisi ($B=-0.100$) platform ekonomisinde özerkliğin bir “koruyucu kaynak” işlevi görebildiğine işaret etmektedir. Özerklik algısının yüksek olduğu koşullarda çalışan, işi üzerinde kontrol sahibi olduğuna dair daha güçlü bir değerlendirme geliştirerek çekilme bilişlerini daha düşük düzeyde yaşayabilir. İşten ayrılma niyeti literatürü, bu değişkenin yalnızca geçici bir tutum değil, davranışsal ayrılmanın güçlü bir öncülü olabileceğini de göstermektedir. Nitekim meta-analitik bulgular, “işten ayrılma niyeti”nin gerçek ayrılma ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu raporlamaktadır (Griffeth vd., 2000: 471-472). Dolayısıyla bu çalışmada özerkliğin ayrılma niyetini azaltıcı yöndeki rolü, platformlarda çalışan bağlılığını/kalıcılığını güçlendirmede özerklik tasarımının kritik bir unsur olabileceğini düşündürmektedir.

Aracılık analizinin ortaya koyduğu kısmi aracılık (dolaylı etki=0.036; %95 GA [0.014; 0.061]) bulgusu, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin önemli bir kısmının özerklik kanalıyla işlediğini; ancak etkinin tamamının özerklikle açıklanmadığını göstermektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin yalnızca özerkliği daraltarak değil; aynı zamanda değerlendirme/puanlama rejimleri, opak karar süreçleri ve “rekabetçi sıralama” gibi mekanizmalar üzerinden stres, güvensizlik ve kırılmalık üreterek ayrılma niyetini artırabileceği görüşüyle uyumludur (Kellogg vd., 2020: 367, 395). Başka bir ifadeyle, özerklik bu ilişkide temel bir mekanizma olsa da algoritmik yönetim algısının ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi çok-bileşenli bir deneyim setinin sonucu olarak değerlendirilmelidir.

Kuramsal katkı açısından çalışma, algoritmik kontrol literatüründe sıklıkla vurgulanan denetim mekanizmalarını (yönlendirme-değerlendirme-disiplin) (Kellogg vd., 2020: 372-373) platform çalışanlarının ayrılma niyeti bağlamına nicel olarak bağlamakta ve iş özerkliğini açıklayıcı bir ara mekanizma olarak konumlandırmaktadır. Böylece, algoritmik yönetimin “kontrolün yeni tartışmalı zemini” olduğu görüşünü (Kellogg vd., 2020: 366-368) çalışan sonuçları (ayrılma niyeti) üzerinden test edilebilir bir modelle desteklemektedir. Ayrıca bulgular, platform ekonomisi gibi standart iş ilişkilerinin zayıf olduğu alanlarda, “yönetimsel kontrolün algoritmaya devri”nin çalışanların işte kalma kararlarını doğrudan etkileyebilecek ölçüde önemli olduğunu göstermektedir.

Uygulama düzeyinde bulguların iki temel çıkarımı vardır. Birincisi, platformlar çalışan kalıcılığını artırmak istiyorsa, algoritmik yönetim pratiklerinin çalışan özerkliğini aşındıran yönlerini (ör.

aşırı kuralcı yönlendirme, esnekliği azaltan kısıtlar) azaltmaya dönük tasarımlara yönelmelidir. İkinci, ayrılma niyetinin davranışsal ayrılmanın güçlü bir öncülü olabildiği dikkate alındığında (Griffeth vd., 2000: 471-472), özerklik algısını güçlendiren düzenlemeler (görev seçimi esnekliği, rota/iş sırası üzerinde sınırlı da olsa tercih alanı, değerlendirme kriterlerinin daha anlaşılır hale getirilmesi) iş gücü devrinin maliyetlerini azaltma potansiyeli taşır.

Bununla birlikte bulgular bazı sınırlılıklar çerçevesinde yorumlanmalıdır. Kesitsel tasarım nedensellik iddialarını sınırlar; ortak yöntem varyansı ve öz-bildirim ölçümleri ilişki katsayılarını etkileyebilir. Ayrıca örneklemin platform ekonomisi çalışanlarıyla sınırlı olması farklı sektör/ülke bağlamlarına genelleme konusunda dikkat gerektirir. Gelecek çalışmaların boylamsal tasarımlar, çok-kaynaklı veri (platform kayıtları + anket) ve sınır koşullarını (algoritmik şeffaflık, algılanan adalet, gelir dalgalanması, iş güvencesizliği) içeren modellerle bu ilişkileri derinleştirmesi önerilir.

7. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş özerkliğinin aracılık rolünü nicel olarak test etmektir. Araştırma yöntemi, kesitsel anket tasarımına dayalıdır; veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), basit doğrusal regresyon ve aracılık analizi için PROCESS Macro (Model 4) ve bootstrap yaklaşımı kullanılmış; anlamlılık $p < 0.05$ ve $p < 0.01$ düzeylerinde değerlendirilmiştir. Bu analiz yaklaşımı, değişkenler arasındaki ilişkilerin yalnızca yönünü değil, aynı zamanda bu ilişkilerin hangi mekanizma üzerinden işlediğini açıklamaya olanak tanımaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler 389 katılımcıdan ($N=389$) elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. Katılımcıların demografik dağılımı incelendiğinde örneklemin cinsiyet açısından dengeli bir yapı sergilediği görülmektedir. Bu denge, elde edilen bulguların cinsiyet temelli yanlılık riskini azaltması açısından önem taşımaktadır. Yaş dağılımında 26–45 yaş aralığının ağırlıklı olması, örneklemin aktif çalışma yaşamında yer alan ve dijital/algoritmik yönetim uygulamalarını doğrudan deneyimleyen bir grubu temsil ettiğini göstermektedir. Eğitim düzeyinin büyük ölçüde lisans ve lisansüstü seviyede yoğunlaşması, katılımcıların iş süreçlerine ve yönetim uygulamalarına ilişkin algılarının daha bilinçli ve değerlendirmeye dayalı olabileceğine işaret etmektedir. Kıdem dağılımının 1–10 yıl aralığında yoğunlaşması ise örneklemin, hem örgütsel deneyime sahip hem de iş gücü hareketliliğine açık bir profilden oluştuğunu göstermekte; bu durum işten ayrılma niyeti değişkeninin araştırma açısından anlamlı bir bağlamda incelendiğini düşündürmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçları, her üç ölçeğin de örneklem verisi için faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Algoritmik Yönetim Algısı Ölçeği için elde edilen yüksek KMO değeri ve açıklanan varyans oranı, ölçeğin çok boyutlu yapısının veri seti tarafından güçlü biçimde desteklendiğine işaret etmektedir. Benzer şekilde İş Özerkliği Ölçeği'nin yüksek KMO ve açıklanan varyans değerleri, özerklik boyutlarının katılımcılar tarafından tutarlı biçimde algılandığını göstermektedir. İşten

Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin görece daha düşük ancak kabul edilebilir düzeydeki güvenilirlik katsayısı, kısa ve tek boyutlu ölçeklerin doğasıyla uyumlu olup, ölçümün araştırma amacı açısından yeterli olduğunu göstermektedir. Genel olarak bu bulgular, kullanılan ölçeklerin araştırma bağlamında güvenilir ve geçerli ölçümler sunduğunu ortaya koymaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları da ölçüm modellerinin kuramsal yapılarla uyumlu olduğunu göstermektedir. Özellikle CFI, NFI ve NNFI değerlerinin yüksek olması, ölçeklerin kuramsal olarak öngörülen faktör yapılarının veri tarafından doğrulandığını göstermektedir. RMSEA değerlerinin bazı ölçeklerde görece yüksek olmasına rağmen kabul edilebilir sınırlar içerisinde kalması, örneklem büyüklüğü ve model karmaşıklığı dikkate alındığında modellerin genel uyumunun yeterli düzeyde olduğunu düşündürmektedir. Bu sonuçlar, yapısal ilişkilerin test edilmesi için ölçüm modellerinin uygun bir zemin sunduğunu göstermektedir.

Regresyon analizleri, araştırma hipotezlerini destekleyen önemli bulgular ortaya koymaktadır. Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisi, algoritmik kontrol mekanizmalarının çalışanlarda ayrılma eğilimini artırabildiğini göstermektedir. Açıklanan varyans oranının sınırlı olması, işten ayrılma niyetinin çok sayıda faktörden etkilenen karmaşık bir yapı olduğunu; algoritmik yönetimin ise bu yapı içinde anlamlı fakat tek başına belirleyici olmayan bir unsur olduğunu düşündürmektedir. İş özerkliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki güçlü ve negatif etkisi ise, çalışanların işlerini nasıl ve ne zaman yapacaklarına ilişkin kontrol algılarının, işte kalma kararında kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca algoritmik yönetim algısının iş özerkliği üzerindeki negatif etkisi, algoritmik yönetimin özerklik alanlarını daraltarak dolaylı biçimde ayrılma niyetini besleyebileceği yönündeki kuramsal beklentilerle uyumludur.

Aracılık analizine ilişkin bulgular, araştırmanın temel katkı noktalarından birini oluşturmaktadır. Bootstrap sonuçları, algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yalnızca doğrudan bir ilişki olmadığını; bu etkinin anlamlı bir bölümünün iş özerkliği üzerinden dolaylı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Dolaylı etkinin toplam etki içindeki payının sınırlı olması, iş özerkliğinin kısmi aracı bir mekanizma olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin çalışanların ayrılma niyetini yalnızca özerklik kaybı üzerinden değil; belirsizlik, şeffaflık algısı ve adalet değerlendirmeleri gibi başka kanallar aracılığıyla da etkileyebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla bulgular, algoritmik yönetim–işten ayrılma niyeti ilişkisinin çok mekanizmalı bir yapıya sahip olduğunu ve iş özerkliğinin bu yapı içinde önemli ancak tek başına yeterli olmayan bir açıklayıcı rol üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, algoritmik yönetim algısının çalışanların işten ayrılma niyetini artırabildiğini ve bu etkinin yalnızca doğrudan bir ilişkiyle sınırlı olmadığını göstermektedir. Algoritmik yönetim uygulamaları, çalışanlar tarafından çoğu zaman teknik bir kolaylaştırıcıdan ziyade, işin yürütülme biçimini yeniden tanımlayan bir kontrol mekanizması olarak algılanmaktadır. Bu durum, çalışanların iş üzerindeki öngörülebilirlik ve kontrol duygusunu zayıflatarak örgütten ayrılma eğilimlerini güçlendirebilmektedir. Bulgular, algoritmik yönetimin çalışan tutumları

üzerindeki etkilerinin dikkate alınmadan uygulanmasının, işgücü istikrarı açısından önemli riskler barındırabileceğine işaret etmektedir.

Araştırma sonuçları, iş özerkliğinin işten ayrılma niyetini azaltan bir iş tasarımı unsuru olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların işin nasıl, ne zaman ve hangi yöntemlerle yapılacağına ilişkin karar alanlarına sahip olmaları, algoritmik kontrolün olası olumsuz etkilerini kısmen dengeleyebilmektedir. Bu bulgu, dijitalleşen ve platformlaşan çalışma ortamlarında özerkliğin ortadan kalkmadığını; aksine, nasıl tasarlandığının belirleyici olduğunu göstermektedir. Özerkliğin tamamen yok olması değil, algılanan özerkliğin zayıflaması, çalışanların örgütten uzaklaşmasına zemin hazırlayan temel unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

İş özerkliğinin kısmi aracı rolü, algoritmik yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tek bir mekanizma üzerinden işlemediğini göstermektedir. Bu durum, algoritmik yönetimin çalışan deneyimini çok boyutlu biçimde etkilediğini; özerklik kaybının yanı sıra belirsizlik, şeffaflık eksikliği ve adalet algısı gibi başka unsurların da ayrılma niyetini besleyebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla sonuçlar, algoritmik yönetimin çalışan tutumları üzerindeki etkilerinin bütüncül bir yönetim perspektifi içinde ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanların işte kalma kararlarını yalnızca teknik verimlilik veya esneklik vaatleri üzerinden şekillendirmediğini; iş tasarımı ve özerklik algılarıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Algoritmik yönetimin kaçınılmaz olduğu çalışma bağlamlarında, çalışanlara anlamlı özerklik alanları tanınmaması durumunda, bu uygulamaların örgütler açısından sürdürülebilir olmayan sonuçlar doğurabileceği görülmektedir. Bu yönüyle çalışma, algoritmik yönetimin yalnızca “nasıl çalıştığı”na değil, çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiğine odaklanmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.

7.1. Öneriler

Bu çalışmada algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyetini artırdığı; algoritmik yönetim algısının iş özerkliğini azalttığı; iş özerkliğinin ise işten ayrılma niyetini düşürdüğü ve iş özerkliğinin ilişkide kısmi aracılık üstlendiği bulguları birlikte değerlendirildiğinde, önerilerin odağı “algoritmik yönetimin çalışan deneyimini zayıflatan yönlerinin yönetimle sınırlandırılması” ve “iş özerkliğinin güçlendirilmesi” olmalıdır. Algoritmik kontrolün işleyişinin “6R” mekanizması (kısıtlama–önerme, kayıt–puanlama, ikame–ödüllendirme) üzerinden çalışanlarca deneyimlenebildiği; ayrıca algoritmik sistemlerin opaklığı nedeniyle çalışanların toplanan veriyi, kullanım amaçlarını ve itiraz yollarını kavramakta zorlanabildiği dikkate alınmalıdır (Kellogg vd., 2020: 371, 395).

Araştırma bulguları doğrultusunda platform şirketleri ve yöneticiler için geliştirilen uygulama önerileri, algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya ve sürdürülebilir çalışma ortamları oluşturmaya odaklanmaktadır. Bulgular, iş özerkliğinin güçlendirilmesinin algoritmik yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltabilecek önemli bir mekanizma olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda platformların görev seçimi ve reddetme esnekliği,

çalışma saatleri ve vardiya tercihi, rota veya iş sırası üzerinde sınırlı karar hakkı ve mola planlamasında çalışan inisiyatifini destekleyen mikro özerklik alanları oluşturmaları önerilmektedir. Aynı zamanda algoritmik sistemlerin yönlendirme ve kontrol işlevlerinin minimum gerekli kontrol ilkesi doğrultusunda yeniden dengelenmesi ve performans hedeflerinin çalışan özerkliğini gereksiz şekilde sınırlandırmayacak biçimde düzenlenmesi önem taşımaktadır.

Algoritmik yönetim sistemlerinde şeffaflık, açıklanabilirlik ve hesap verebilirlik ilkelerinin kurumsal standart haline getirilmesi de kritik bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Değerlendirme ve puanlama sistemlerinin işleyişini açıklayan rehberlerin oluşturulması, veri toplama ve kullanım amaçlarının açık biçimde paylaşılması ve otomatik kararların sorumluluk mekanizmalarının net şekilde tanımlanması, çalışanların belirsizlik algısını azaltarak güven duygusunu artırabilir. Bununla birlikte yüksek etkili karar süreçlerinde insan denetiminin sağlanması, çalışanların erişebileceği etkili itiraz mekanizmalarının oluşturulması ve kararların gerekçeli biçimde açıklanması adil süreç yönetimi açısından önemli görülmektedir.

Veri yönetişimi uygulamalarının güçlendirilmesi, algoritmik yönetim sistemlerinin etkinliği ve çalışan güveni açısından önemli bir diğer alanı oluşturmaktadır. Çalışanların kendi verilerine erişebilmesi, hatalı verilerin düzeltilmesini talep edebilmesi, veri toplama süreçlerinden vazgeçebilme seçeneklerinin sunulması ve veri işleme amaçlarının açık biçimde belirtilmesi hem veri kalitesini artırmakta hem de çalışanların kontrol algısını güçlendirmektedir. Bunun yanında dijital gözetim uygulamalarının orantılılık ilkesi çerçevesinde sınırlandırılması, performans değerlendirmelerinde yalnızca üretkenlik göstergelerinin değil çalışan sağlığı ve sürdürülebilir çalışma ritminin de dikkate alınması, iş yoğunlaşması ve stres kaynaklı olumsuzlukların azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Çalışan temsili ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi de algoritmik yönetim süreçlerinin daha kapsayıcı ve adil hale gelmesine katkı sunmaktadır. Çalışan temsilcilerinin algoritmik sistem güncellemeleri öncesinde bilgilendirilmesi, pilot uygulamalara katılımının sağlanması ve etki değerlendirme süreçlerinde söz sahibi olması, teknoloji kullanımında şeffaflık ve güvenin artırılmasına yardımcı olabilir. Politika yapıcılar ve düzenleyici kurumlar açısından ise güvenilir algoritmik yönetim uygulamalarına yönelik asgari standartların belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda yüksek etkili otomatik kararlar için insan denetimi, çalışanların bilgilendirilmesi, veriye erişim ve düzeltme haklarının güvence altına alınması, düzenli risk değerlendirmeleri ve bağımsız denetim mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Son olarak, gelecekte yapılacak araştırmaların algoritmik yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklayan mekanizmaları genişleten modeller geliştirmesi önem taşımaktadır. Alınan algoritmik adalet, şeffaflık, iş güvencesizliği, gelir dalgalanması, stres ve tükenmişlik gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi, çoklu aracılık ve koşullu süreç modellerinin test edilmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca kesitsel veri kullanımının sınırlılıklarını aşmak amacıyla boylamsal araştırma tasarımlarının kullanılması ve platform kayıtları gibi çok kaynaklı veri yapılarının araştırmalara dahil edilmesi önerilmektedir.

7.2. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bulguları değerlendirilirken bazı metodolojik ve bağlamsal sınırlılıkların dikkate alınması gerekmektedir. Öncelikle araştırma kesitsel bir tasarım ile yürütülmüş olup veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu durum, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel olarak yorumlanmasını sınırlandırmaktadır. Algoritmik yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kuramsal olarak temellendirilebilse de, bu ilişkinin zaman içerisindeki değişimini ve yönlülüğünü daha güçlü biçimde ortaya koyabilmek için boylamsal araştırma tasarımlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, verilerin tamamının öz-bildirim yöntemi ile toplanmış olmasıdır. Bu durum ortak yöntem yanlılığı riskini artırarak değişkenler arasındaki ilişkilerin olduğundan daha güçlü görünmesine neden olabilir. Gelecek çalışmalarda platform kayıtları, performans değerlendirme verileri, görev dağılım kayıtları ve işten ayrılma istatistikleri gibi objektif veri kaynaklarının kullanılması ve çok kaynaklı ölçüm yaklaşımlarının benimsenmesi, bulguların güvenilirliğini artırabilir.

Çalışmanın bağlamsal sınırlılıkları da bulunmaktadır. Platform ekonomisi farklı iş türlerini kapsamakta olup kurye hizmetleri, araçlı taşımacılık, dijital görev platformları ve çağrı merkezleri gibi alanlarda algoritmik yönetim uygulamaları farklı yoğunluklarda deneyimlenebilmektedir. Bu nedenle elde edilen bulguların tüm platform iş modellerine genellenmesi sınırlı olabilir. Gelecek çalışmalarda farklı platform sektörleri arasında karşılaştırmalı analizlerin yapılması, algoritmik yönetimin etkilerinin bağlama duyarlılığını daha net ortaya koyabilir.

Son olarak araştırma modelinde ele alınan değişkenler algoritmik yönetimin çalışan davranışları üzerindeki etkisini açıklamada önemli bir çerçeveye sunsa da literatürde bu sürecin özellikle şeffaflık eksikliği ve bilgi asimetrisi ürettiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda algoritmik şeffaflık algısı, örgütsel adalet, güven, algoritmik stres ve teknostres gibi psikososyal değişkenlerin modele dahil edilmesi, ilişkilerin açıklayıcılığını artırabilir ve algoritmik yönetimin çalışan davranışları üzerindeki etkilerini daha kapsamlı biçimde ortaya koyabilir.

Kaynakça

- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215–230. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/832380>
- Akın, A. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hatay ilinde bir işletme örneği. *Journal of Politics, Economy and Management*, 2(2), 1–18. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/908863>
- Arslantaş, S. (2024). *Platform çalışması ve platform çalışanlarının hukuki statüsü*. <https://gcris.ieu.edu.tr/bitstream/20.500.14365/5249/1/5249-850315.pdf>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/026.839.40710733115>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001.872.678503800604>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153–168. <https://www.isguc.org/pdf/cilt8sayi2/263.pdf>
- Çelebi Demir, D. (2025). İş ilişkisinin kurulmasında robot işveren tartışmaları. ... *Dergisi*, 27(1), 205–253. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4654670>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demirbaş, B. (2015). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137–158. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/259906>
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210–223.
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment. *Journal of Management Research*, 3(2), Article E3. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/jmr/article/view/619>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://gwern.net/doc/economics/2000-griffeth.pdf>
- Gürgen, E., Özgüven, O., & Tağ, M. N. (2023). Yönetici sezgisi yerine algoritma: Algoritmik iş yükü dağıtım kararlarının bireysel performansa etkisi. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3448212>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (Technical Report No. 4). Yale University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://werkwelzijnsmotivatie.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/hackman-oldham-1975.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. South-Western College Publishing. <https://gwern.net/doc/economics/1995-hom-employeeturnover.pdf>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. https://arwana007.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/humphrey_nahrgang_morgeson_2007.pdf
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel, nitel ve karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. https://www.movingforwardnetwork.com/wp-content/uploads/2023/04/Karasek_Job-Demands-Job-Decision-Latitude-and-Mental-Strain-Implications-for-Job-Redesign_1979.pdf
- Kaya, M., & Dinç Elmalı, E. (2021). İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Life Economics*, 8(1), 121–131. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1596777>
- Kaytan, M., & Erdoğan, E. (2025). Web tabanlı dijital emek ... *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (71), 109–119. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4750758>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://wto.stanford.edu/s/annals2020.pdf>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25. https://www.savethesocialworker.com/wp-content/uploads/2022/12/Burnout_and_Turnover_Intention_Among_Social_Workers_Effects_of_Role_Stress_Job_Autonomy_and_Social_Support.pdf
- Kitapçı, H., Aksu, A., & İşler, D. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisi. ... *Dergisi*, 49–73. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/92542>
- Koçak, D. (2020). İş özerkliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki: Kişi-iş uyumunun aracı ve algılanan yönetici desteğinin düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 699–718. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oguibf/issue/52621/610246>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39(1), 5–36. <https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Lee-34/publication/200130238>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley. https://iiif.library.cmu.edu/file/Simon_box00077_fld06116_bdl0001_doc0001
- Mateescu, A., & Nguyen, A. (2019). *Explainer: Algorithmic management in the workplace*. Data & Society. https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf
- Mert, İ. S., Bekmezci, M., & Eroğlu, K. (2018). İş bağımsızlığının işin kendisinden duyulan tatmin üzerindeki etkisinde gelişime açıklık kişilik özelliğinin aracılık rolü: Özel sektörde bir uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 17(2), 1–19. https://kho.msu.edu.tr/akademik/enstitu/Alp_SAVBEN_dergi/172/1.pdf

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. https://innovation.technion.ac.il/wp-content/uploads/2021/11/mitchell_embeddedness.pdf
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://cfc.contentdm.oclc.org/digital/api/collection/p22012coll6/id/41469/download>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1359. <https://pure.psu.edu/en/publications/the-work-design-questionnaire-wdq-developing-and-validating-a-com>
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. In *Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS 2017)* (pp. 1–17). <https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann-2/publication/319965259>
- OECD. (2025). *Algorithmic management in the workplace*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/02/algorithmic-management-in-the-workplace_3c84ed6d/287c13c4-en.pdf
- Oğuz, Ö. (2024). Çalışma hayatında algoritmik ayrımcılık. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1–36. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4349077>
- Oral, T. (2024). Dijital emek platformlarında algoritmik yönetim ve sendikalar. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 11(1), 170–180. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3698370>
- Parent-Rocheleau, X., Parker, S. K., Bujold, A., & Gaudet, M. (2023). Creation of the algorithmic management questionnaire: A six-phase scale development process. *Human Resource Management*, 63(1), 25–44. <https://doi.org/10.1002/hrm.22185>
- Polat, M. (2024). Kamu yönetiminde algoritmaların egemenliği: Algokrasi ve tehditleri. *Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisi*. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3977814>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892/1739>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2014/04/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Sewell, G., & Barker, J. R. (2006). Coercion versus care: Using irony to make sense of organizational surveillance. *Academy of Management Review*, 31(4), 934–961. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.225.27466>
- Seyrek, H. İ., & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 43–62. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/294788>
- Shahzad, M. B. (2016). Impact of perceived job autonomy on employee outcomes. *International Journal of Business and Management*, 11(12), 2881–2896. <https://www.sci-int.com/pdf/636.299.685719063086.pdf>
- Şentürken, C., & Oğuz, A. (2020). Ortaöğretim öğretmenlerinin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3260–3283. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1083196>

- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Trist, E. L. (1981). *The evolution of socio-technical systems: A conceptual framework and an action research program*. Ontario Ministry of Labour. <https://ia800202.us.archive.org/21/items/391.203.20010110/391.203.20010110.pdf>
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://www.uv.es/%3Dgonzalez/PSI%20ORG%2006-07/ARTICULOS%20RRHH%20SOCIOTEC/Trist%20Long%20Wall%20Method%20HR%201951.pdf>
- Wotschack, P., Hellbach, L., & Butollo, F. (2024). Algorithmic management in the food-delivery sector: A contested terrain? *Weizenbaum Journal of the Digital Society*, 4(3), 1–22. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/310951/1/Full-text-article-Wotschack-et-al-Algorithmic-management.pdf>
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59–71. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/788260>
- Živadinović, K. N. (2004). Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize [Defining the basic product attributes using factor analysis]. *Ekonomski Pregled*, 55, 952–966.
- Zou, Y., & Cui, L. (2024). Decoding the digital dilemma: Unraveling the relationship between algorithmic management and employee turnover intentions in online work platforms. In *Proceedings of MSIEID 2023* (EAI). <https://eudl.eu/pdf/10.4108/eai.8-12-2023.234.4749>

THE MEDIATING ROLE OF JOB AUTONOMY IN THE EFFECT OF PERCEPTIONS OF ALGORITHMIC MANAGEMENT ON INTENTION TO LEAVE: PLATFORM ECONOMY EMPLOYEES

Ahmet ERKASAP* 

The proliferation of digital platforms and data-driven decision systems in the workplace has brought about a fundamental transformation in the nature of organizational control and job design. This transformation is addressed in the literature under the concept of “algorithmic management” and refers to the increasing execution of managerial functions such as decision-making, task assignment, performance monitoring, and evaluation through software-based systems in work processes. Algorithmic management produces a new control regime that directly affects the employee experience, particularly in the context of the platform economy; while promising flexibility and efficiency on the one hand, it can also bring about a loss of autonomy, uncertainty, and insecurity on the other.

This study aims to examine the effect of the perception of algorithmic management on employees’ intention to leave their jobs and the mediating role of job autonomy in this relationship. Theoretically, the research is based on the assumption that algorithmic management can narrow the discretion employees have over how and when they perform their work through intensive monitoring and rule-based guidance mechanisms; this situation can then function as a mechanism that increases the intention to leave the job. Within this framework, job autonomy is considered a critical mediating variable in explaining the relationship between the perception of algorithmic management and the intention to leave the job.

The research was conducted using a cross-sectional design within a quantitative research approach. The survey technique was used as the data collection method; perceived algorithmic management, job autonomy, and intention to leave were measured using scales with previously established validity and reliability. Perceived algorithmic management was assessed using the multidimensional Algorithmic Management Questionnaire (AMQ) developed by Parent-Rocheleau et al. (2023); job

* İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme (İng.) Bölümü, aerkasap@ticaret.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6239-1700

autonomy was measured using the autonomy dimensions of the Work Design Questionnaire; and intention to leave was addressed using a short, unidimensional intention scale. All scales were administered using a 5-point Likert-type rating scale to ensure suitability for the research context and measurement consistency.

The population of the study consists of individuals working in companies operating in the service sector in Istanbul. Since the population size could not be determined precisely, the snowball sampling technique was chosen from non-probability sampling methods. The data collection process was carried out between November and December 2025, and the analyses were conducted based on 401 fully completed questionnaires. This sample size meets the minimum sample size recommended for a 95% confidence level and a 5% sampling error.

During the data analysis process, the validity and reliability of the measurement model were first tested using confirmatory factor analysis (CFA). Subsequently, structural equation modeling and bootstrap-based mediation analysis were applied to examine the relationships between variables. The analyses show that the perception of algorithmic management has a significant and positive effect on the intention to leave the job. In contrast, it was found that the perception of algorithmic management significantly and negatively affects employees' perception of job autonomy. Job autonomy, in turn, has a significant and negative effect on the intention to leave the job. Mediation analyses revealed that job autonomy partially mediated the relationship between the perception of algorithmic management and the intention to leave the job. This finding shows that algorithmic management affects the intention to leave not only directly but also through an indirect mechanism that erodes autonomy.

The research findings contribute significantly to the literature on the effects of algorithmic management practices on employee attitudes in the platform economy and digitalized work environments. In particular, it highlights that algorithmic management should be approached not as a one-dimensional "control" or "efficiency" tool, but as a managerial architecture that produces multi-layered effects on job design and employee experience. The partial mediating role of job autonomy suggests that the negative consequences of algorithmic management are not inevitable; these effects can be mitigated by ensuring transparency, human oversight, and limited employee participation in decision-making processes.

From an application perspective, the findings offer important implications for managers and policymakers. Increasing transparency in algorithmic decision-making processes, making performance evaluation and task assignment criteria explainable, strengthening appeal and feedback mechanisms, and, in particular, protecting employees' autonomy in terms of timing and method selection stand out as effective areas of intervention to reduce the intention to leave. In this regard, the study provides an evidence-based framework for how algorithmic management can be designed in a more sustainable and human-centered manner in the context of human resources policies and labor relations.

In conclusion, this study presents original empirical findings regarding platform economy and service sector workers in the Turkish context by proposing a comprehensive model that explains the effect of the perception of algorithmic management on turnover intention through job autonomy. The findings are expected to contribute contextually to the international literature on algorithmic management–employee outcomes and shed light on more balanced and fair management designs in the digitalizing world of work.

TOKSİK LİDERLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN META-ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

An Investigation of the Relationship Between Toxic Leadership and Turnover Intention: A Meta-Analysis

Şükran ORUÇ^{*} 

Öz

Toksik liderlik; yöneticilerin çalışanlarına yönelik sergilediği istismarcı, narsist, zorba ve etik dışı davranışlar bütünüdür. İfade eden, çalışma ortamının iklimini bozan yıkıcı bir kavramdır. İşten ayrılma niyeti ise, bireyin mevcut işinden ayrılmayı planlaması ve alternatif iş arayışına girmesiyle şekillenen, personelin örgüte yönelik olumsuz tutumlarını yansıtan bir olgudur. İlgili yazında toksik liderliğin işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmekle birlikte, ilişkinin gücü ve etki büyüklüğü farklı örneklem gruplarına göre değişkenlik göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ulusal ve uluslararası yazında gerçekleştirilen ampirik çalışmalar temelinde, korelasyon katsayısı ve örneklem hacmi değişkenleri dikkate alınarak meta-analiz yöntemiyle belirlenmesidir. Bu kapsamda 2017-2025 yılları arasında yayımlanan 45 bağımsız çalışma incelenmiş; toplamda 14.898 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Rastgele etkiler modeli sonucunda elde edilen bulgular, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = 0,519$, %95 GA [0,448; 0,583]) anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğunu; liderlik tarzındaki bozulmaların çalışanların örgütten ayrılma niyetini doğrudan tetiklediğini ortaya koymaktadır. Analizler, çalışmalar arasında yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu ortaya koymuştur ($I^2 = \%97,4$; $Q = 1698,567$, $p < ,001$). Bu heterojenliğin kaynaklarını belirlemek amacıyla yayın yılı, sektör,

* İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, sukanoruc@beykent.edu.tr, sukanoruc@outlook.com ve ORCID ID: 0000-0002-8176-4058

How to cite this article/Atıf için: Oruç, Ş. (2026). Toksik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1894563

yayın türü ve yayın kapsamı (ulusal/uluslararası) moderatör değişkenler olarak incelenmiş; ancak söz konusu değişkenlerin hiçbirinin heterojenliği anlamlı düzeyde açıklayamadığı görülmüştür. Buna ek olarak, herhangi bir çalışmanın genel bulguları üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla duyarlılık analizi gerçekleştirilmiş; hiçbir çalışmanın tek başına genel etki büyüklüğünü anlamlı ölçüde değiştirmedığı saptanmıştır (maksimum $\Delta r = 0,028$). Bu bulgu, meta-analizin sonuçlarının kararlı (robust) olduğuna işaret etmektedir. Çalışmanın, organizasyonlarda sağlıklı bir liderlik iklimi oluşturulmasına yönelik stratejilere katkı sağlayacağı ve gelecekteki araştırmalar için kapsamlı bir zemin hazırlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toksik Liderlik, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Davranış, Meta-Analiz

Abstract

Toxic leadership is a destructive concept that refers to the range of abusive, narcissistic, tyrannical and unethical behaviours exhibited by managers towards their employees, which undermines the workplace environment. Intent to leave, on the other hand, is a phenomenon characterised by an individual's plans to leave their current job and begin searching for alternative employment, reflecting staff members' negative attitudes towards the organisation. Whilst the literature indicates that toxic leadership is positively associated with intention to leave, the strength of this relationship and the magnitude of its effect vary across different sample groups. The aim of this study is to determine the relationship between toxic leadership and intention to leave, based on empirical studies conducted in the national and international literature, using a meta-analysis method that takes into account correlation coefficients and sample size variables. In this context, 45 independent studies published between 2017 and 2025 were examined; statistical analyses were conducted using data obtained from a total of 14,898 participants. The findings obtained from the random-effects model reveal a significant, positive and strong relationship between toxic leadership and intention to leave ($r = 0.519$, 95% CI [0.448; 0.583]); they demonstrate that deviations in leadership style directly trigger employees' intention to leave the organisation. The analyses revealed a high level of heterogeneity across the studies ($I^2 = 97.4\%$; $Q = 1698.567$, $p < 0.001$). To identify the sources of this heterogeneity, publication year, sector, publication type and scope (national/international) were examined as moderator variables; however, it was found that none of these variables could explain the heterogeneity at a significant level. In addition, a leave-one-out sensitivity analysis was conducted to assess the impact of any single study on the overall findings; it was found that no single study significantly altered the overall effect size on its own (maximum $\Delta r = 0.028$). This finding indicates that the results of the meta-analysis are robust. It is anticipated that this study will contribute to strategies aimed at fostering a healthy leadership climate within organisations and will lay a comprehensive foundation for future research.

Keywords: Toxic Leadership, Turnover Intention, Organizational Behavior, Meta-Analysis

1. Giriş

Günümüzün yoğun rekabet koşulları ve belirsiz çevresel dinamikleri altında, lider ve yönetici davranışları çalışan tutumları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Olumsuz yönetim tarzları; çalışanlarda iş kaybı kaygısının yanı sıra psikolojik, davranışsal ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilmekte; bu durum, ancak sağlıklı, yetkin ve güçlü liderlik yapılarına sahip organizasyonların sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebileceği gerçeğini ortaya koymaktadır (Reyhanoğlu & Akın, 2016, s. 443). Bu bağlamda liderden, kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinin yanı sıra çalışan

refahını da gözetmesi beklenmektedir. Zira sürdürülebilir başarıyı hedefleyen organizasyonlar için insan kaynağı, örgütsel performansı belirleyen kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Buna karşın, literatürde bazı liderlerin bu beklentileri karşılayamadıkları, hatta sahip oldukları otoriteyi çalışanlar üzerinde yıkıcı bir biçimde kullandıkları görülmektedir (Oruç, 2021, s. 87-88). Yönetim yazınında, astlarına ve organizasyonel yapıya sistematik olarak zarar veren bu tür yıkıcı pratikler, ‘toksik liderlik’ şemsiye kavramı altında kavramsallaştırılmaktadır.

Toksik liderlik; istismarcı, suistimal edici, yıkıcı ve hem psikolojik hem de etik açıdan yozlaşmış davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlik tarzı; çalışanlara gerçekçi olmayan iş yüklerinin dayatılmasını, iş yerinde yıldırma ve tacizi, aldatma ile kasıtlı bilgi çarpıtma gibi eylemleri kapsamaktadır (Walton, 2007, s. 20). Lipman-Blumen (2005) ise toksik liderlerin; yolsuzluk, ikiyüzlülük, sabotaj ve manipülasyon gibi etik dışı ve hukuka aykırı uygulamaları içeren geniş bir ‘toksik davranış repertuarına’ sahip olduklarını vurgulamaktadır. (Lipman-Blumen, 2005, s. 18; Walton, 2007, s. 20). Söz konusu bu zehirli eylemler, yalnızca örgütsel iklimi bozmakla kalmayıp, çalışanların örgüte olan güvenini ve psikolojik bağlılığını da derinden sarsmaktadır (Schmidt, 2008; Pelletier, 2010). Bu boyutta bir yıkıma maruz kalan iş gücünün, örgütsel hedeflere odaklanması zorlaşmakta (Aubrey, 2012) ve en nihayetinde örgütten uzaklaşma arayışı kaçınılmaz hale gelmektedir (Schmidt, 2008; Pelletier, 2010; Aubrey, 2012, Oruç, 2021; Reyhanoğlu & Akın, 2016). Özellikle toksik liderliğin yarattığı olumsuz atmosfer, çalışanın örgüte olan aidiyetini zedeleyerek işten ayrılma niyetinin en güçlü belirleyicilerinden biri olmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde mevcut çalışmalar da bu ilişkiyi istatistiksel olarak doğrulamakla birlikte, rapor edilen ilişkinin şiddetinin farklı örneklem ve sektörlerde çeşitlilik gösterdiği görülmektedir (Akca, 2017; Taş, Akdemir & Çiçek, 2019; Reyhanoğlu & Akın, 2020; Naeem & Khurram, 2020; Dwita, 2022; Gravili, Manuti & Meirinhos, 2022; Hattab vd., 2022; Manaa, 2022; Mekawy & Ismail, 2022; Nonehkaran vd., 2023; Eker, 2024; Jantjies & Botha, 2024; Alam, 2025; Karanfil & Eker, 2025; Naz & Bukhari, 2025; Susanto vd., 2025). Bulgulardaki bu farklılaşma, söz konusu ilişkinin şiddeti ve kapsamı konusunda literatürde bütüncül bir senteze ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu bağlamda mevcut çalışma, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi meta-analitik bir yöntemle inceleyerek, alan yazındaki parçalı bulguları genel bir etki büyüklüğü çerçevesinde birleştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda genel etki büyüklüğünün yanı sıra, ilişki üzerinde potansiyel düzenleyici etkiye sahip olabilecek yayın yılı, sektör, yayın türü ve yayın kapsamı (ulusal/uluslararası) gibi moderatör değişkenler de sistematik biçimde incelenmiştir. Ayrıca analize dahil edilen çalışmaların genel bulgular üzerindeki bireysel etkisi birini dışarıda bırakma (leave-one-out) duyarlılık analizi ile değerlendirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Toksik Liderlik

Etimolojik açıdan incelendiğinde “toksik” (toxic) sözcüğünün kökeni, 1660’lı yıllarda Latincedeki “toxicus” ve Yunanca’daki, “toxikon” kelimelerine dayanmaktadır. Bu etimolojik zemine dayanan ve

“zehirli olma durumu” anlamına gelen “toksisite” kavramı ise ilk kez 1880 yılında kullanılmaya başlanmıştır (Oruç, 2021, s. 48). Liderlik literatüründe bu terim bir yaklaşım olarak ilk kez Whicker (1996) tarafından ortaya atılmıştır. Whicker (1996), toksik liderleri; uyumsuz, endişeli, kötü niyetli ve çalışanlarına karşı yıkıcı tutumlar sergileyen kişiler olarak nitelendirmiştir. Bu bakış açısına göre toksik liderler, başarıyı ancak takipçilerine yönelik yıkıcı tutumlar sergileyerek elde edebilmektedir (Whicker, 1996; Oruç, 2021, s. 49). Güncel tanımlarda ise bu kavram; çalışanlar üzerinde doğrudan olumsuz etki yaratan ve organizasyonun genel performansında ciddi bozulmalara neden olan negatif bir liderlik türü olarak kabul edilmektedir (İrge & Bayram, 2020, s. 102).

Kuramsal düzeyde ifade edilen bu negatif liderlik tipi, uygulama aşamasında çalışanların psikolojik sınırlarını zorlayan ve örgütsel iklimi zehirleyen somut davranış örüntüleriyle kendini göstermektedir. Bu bağlamda toksik liderler; zorbalık, tehdit ve sözel saldırganlık yoluyla örgütsel iklimi manipüle eden, ani ruh hâli değişimleriyle çalışma ortamındaki istikrarı bozan ve çalışanları fısıldama ya da dedikodu gibi savunma mekanizmalarına iten aşağılayıcı figürler olarak karakterize edilmektedir. Reed (2004), bu tarz yöneticilerin çalışma atmosferini işgörenler açısından yıpratıcı ve sürdürülemez bir hale getirdiğini vurgulamaktadır (Reed, 2004, s. 67). Benzer şekilde Schmidt (2008) de toksik liderliği; astların iyilik hâlini göz ardı eden, istismarcı ve yıpratıcı davranışlarla karakterize edilen bir liderlik biçimi olarak ele almaktadır. Bu tür liderlik iklimlerinde yöneticilerin; astlarını topluluk önünde aşağıladığı, görev tanımlarının ötesinde sorumluluklar dayattığı ve mikroyönetim uygulamalarıyla yapıcı eleştirileri dahi bastırdığı görülmektedir. Nihayetinde toksik liderliğin narsizim ile yakından ilişkili olduğu; bu liderlerin benmerkezci ve empati yoksunu bir profil sergileyerek sahip oldukları yetkinlikleri yalnızca bireysel çıkarlarını maksimize etmek amacıyla kullanan bireyler olduğu ifade edilmektedir (Schmidt, 2008, s. 4-5).

Bununla birlikte toksik liderliğin bu yıkıcı özellikleri, sadece bireysel huzuru bozmakla kalmayıp; aynı zamanda hem çalışan psikolojisi hem de kurumun sürdürülebilirliği üzerinde kronik tahribatlar yaratabilmektedir. Eğinli & Bitirim (2008), toksik liderlik tarzının; umutsuzluk, öfke ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları tetikleyerek verimliliği doğrudan zayıflattığını belirtmektedir. Söz konusu süreç, devamsızlık oranlarının artmasına ve personel devir hızının yükselmesine sebebiyet vererek organizasyonların varlığını tehlikeye atmaktadır (Eğinli & Bitirim, 2008). Liderlik sürecindeki bu yozlaşma ve manipülatif yaklaşımlar; çalışanlarda stres ve tükenmişliği tetikleyerek iş tatminini minimize etmekte, bu durum ise bireyi örgütsel bir savunma mekanizması olarak işten ayrılma niyetine sevk etmektedir (Oruç & Yıldırım, 2025). Bu bağlamda toksik liderlik, çalışanların örgütsel deneyimlerini negatif yönde dönüştürerek işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında belirleyici olarak kabul edilmektedir.

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Organizasyonel psikoloji literatüründe işten ayrılma niyeti, bireyin mevcut görevinden uzaklaşma düşüncesini ve bu yöndeki eğilimlerini kapsayan, çalışanın kendi hür iradesiyle üyesi olduğu kurumdaki ayrılma arzusunu yansıtan bilişsel bir yönelim olarak tanımlanmaktadır (Akca & Tuzcuoğlu, 2020,

s. 260). Bu bağlamda işten ayrılma niyeti, fiili bir davranıştan ziyade, bireyin zihinsel ve duygusal değerlendirmeleri sonucunda şekillenen bilişsel bir yönelim olarak ifade edilebilir. Ancak zamanla bu bireysel yönelimin örgütsel düzeyde sonuçlar doğurabileceği anlaşılmıştır. Literatürün erken dönemlerinde işten ayrılma olgusu büyük ölçüde bireysel bir tutum olarak ele alınmış olsa da, zamanla bu niyetin grup dinamikleri ve örgütsel bağlam içerisinde kolektif bir nitelik kazanabileceği yönündeki ilgi artmıştır. Nitekim başlangıçta bireysel bir tutum olarak ele alınan bu kavramın, zamanla grup dinamikleri içerisinde kolektif bir nitelik kazanabildiği ve organizasyonel performans üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurabildiği anlaşılmıştır (Dos Santos Fortunato & Doria Calvosa, 2024, s. 2).

İşten ayrılma olgusuna yönelik çalışmalar, tarihsel süreçte ağırlıklı olarak rasyonel bireysel karar verme modelleri çerçevesinde şekillenmiştir. Bu yaklaşımın temelini atan March & Simon (1958), işten ayrılmayı bireyin mevcut işi ile gelecekteki alternatiflerini sistematik biçimde değerlendirdiği bilinçli bir süreç olarak tanımlarken; bu geleneğin en etkili uzantısı olan Mobley (1977) modeli süreci daha ayrıntılı bir bilişsel mekanizmaya dönüştürmüştür. Mobley'e göre iş tatminsizliği; istifa düşüncesi, iş arama davranışının maliyet-fayda analizi, alternatiflerin değerlendirilmesi ve nihayetinde ayrılma kararının alınmasıyla sonuçlanan ardışık bir süreci tetiklemektedir (Staw, 1984, s. 642). Söz konusu kuramsal çerçeve, işten ayrılma niyetinin geçici bir tutum olmanın ötesinde, örgütsel çıktılar için kritik bir 'erken uyarı göstergesi' olduğunu kanıtlamaktadır. Araştırmacılar, bu niyetin yalnızca zihinsel bir süreç olmadığını, aynı zamanda fiili işi bırakma davranışının gerçekleşmesinden önce ortaya çıkan en güçlü ve en yakın belirleyicisi olduğunu vurgularken (Akca & Tuzcuoğlu, 2020, s. 260); henüz fiili ayrılma gerçekleşmese dahi, bu niyetin yaygın olduğu çalışma ortamlarında genel üretkenlik ve hizmet kalitesinin ciddi düzeyde zarar gördüğü saptanmaktadır (Dos Santos Fortunato & Doria Calvosa: 2024, s. 2).

Bilişsel düzeyde şekillenen işten ayrılma niyetinin somutlaşmasıyla birlikte organizasyonlar, hem doğrudan hem de dolaylı maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Nitekim literatürdeki çalışmalar, yüksek çalışan devir hızının örgütlerin moralini, üretkenliğini ve kurumsal itibarını sarsan çok boyutlu bir risk faktörü olduğunu kanıtlamaktadır (Tenderis & Uzunçarşılı, 2022, s. 33). Bu çerçevede işten ayrılma süreci yeni personel arama, seçme, oryantasyon ve eğitim gibi operasyonel giderlerin ötesinde; kurumsal hafıza kaybına, sosyal sermayenin zayıflamasına ve beşeri sermaye erimesine yol açan stratejik bir kayıp niteliği taşımaktadır (Ongari, 2007). Doğrudan finansal yüklerin yanı sıra, üretimde yaşanan aksamalar ve azalan müşteri memnuniyeti gibi dolaylı etkiler de işletme kârlılığını uzun vadede tehdit ederek rakipler karşısında dezavantaj yaratmaktadır (Ongari, 2007, s. 51). İşten ayrılan çalışan açısından değerlendirildiğinde ise, bu durumun birey için de çeşitli riskler barındırdığı görülmektedir. Yeni bir örgüt kültürüne uyum sürecinde yaşanan belirsizlik; kariyer gerilemesi, kıdem haklarının kaybı ve statü kaybı gibi sorunlarla birleştiğinde bireyin yaşam doyumunu olumsuz etkileyen ciddi bir hayal kırıklığına ve sosyal ilişkilerde bozulmaya neden olabilmektedir (Oruç, 2021, s. 73).

2.3. Toksik Liderlik İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Liderlik tarzı, çalışanların örgüt içerisinde kalma veya ayrılma kararlarını etkileyen en kritik öncüllerden biridir (Genç & Gümüş, 2018; Ay & Keleş, 2017 Oruç & Yıldırım, 2025). Olumlu liderlik

tarzları bağlılığı artırırken (Çekmecelioğlu, 2014; Büyükbeşe, Çavuşoğlu & Okun, 2019; Akyurt, Alparslan & Oktar, 2016; Lyndon & Rawat, 2015); narsisizm, otoriterlik ve istismarcı tutumlarla karakterize edilen toksik liderlik, çalışanların psikolojik iyi oluş hallerini olumsuz etmektedir (Naeem & Khurram, 2020; Kılıç, 2019). Literatür incelendiğinde, toksik liderin yarattığı yıkıcı atmosferin, çalışanlarda örgüte duyulan güveni zedelediği ve bu durumun bir savunma mekanizması olarak geri çekilme davranışlarını tetiklediği görülmektedir (Yalçınsoy & Işık, 2018, s. 1023). Maitlis & Özçelik (2004), toksik davranışların çalışanların bilişsel ve duygusal süreçlerini bozarak rasyonel karar verme mekanizmalarını bozduğunu saptamışlardır. Bu durumun yarattığı negatif duygusal iklim, çalışanlarda mevcut ortamdan uzaklaşma arzusu uyandırmakta ve rasyonel bir değerlendirme yapmaksızın örgütü terk etme gibi radikal kararlara yol açabilmektedir (Maitlis & Özçelik, 2004). Buna ek olarak, toksik liderlik, örgütsel sağlığı bozarak, çalışanlarda işe ve örgüte karşı belirgin bir isteksizlik yaratmakta; bu da örgütsel sadakat ve aidiyet duygusunun yitirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum, bireylerin örgüt içerisindeki faaliyetlerini gönüllü ve motivasyonu yüksek bir şekilde sürdürmelerini engellemekle birlikte nihayetinde çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmediği bir örgütsel aidiyet kaybına zemin hazırlamaktadır (Reyhanoğlu & Akın, 2016). Söz konusu bağlılık kaybı, işgörenin örgütsel aidiyet duygusunu yitirmesine ve nihayetinde bir kaçış mekanizması olarak işten ayrılmayı tek seçenek olarak görmesine sebebiyet vermektedir. Özellikle yüksek nitelikli işgücü, toksik atmosferin neden olduğu duygusal tükenmişliğe katlanmak yerine, işten ayrılma niyetini somut bir eylemle neticelendirerek kurumdan uzaklaşma eğilimi göstermektedir. Bu durum, örgütler açısından sadece bir işgören kaybı değil, aynı zamanda nitelikli entelektüel sermayenin de yitirilmesi anlamına gelmektedir. Sonuç olarak toksik liderlik; çalışan sağlığının bozulmasına, devamsızlık oranlarının artmasına ve çalışanın örgütten psikolojik olarak kopmasına yol açarak, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında önemli bir belirleyici olarak değerlendirilebilir (Oruç & Yıldırım, 2025). Nitekim ilgili literatürdeki pek çok araştırma, toksik liderlik davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ampirik olarak desteklemektedir (Akca, 2017; Taş, Akdemir & Çiçek, 2019; Manaa, 2022; Ocak, Uzunçarşılı & Yıldız, 2023; Eker, 2024; Shrivastava & Sharma, 2024; Karaoğlu, 2025; Karanfil & Eker, 2025; Eliwa, Mohamed & Amer, 2025; Harroviantin & Tandelilin, 2025; Lopes, Soares & Palma-Moreira, 2025; Susanto vd., 2025; Sinaga, Kusumaningtyas & Rahma, 2025).

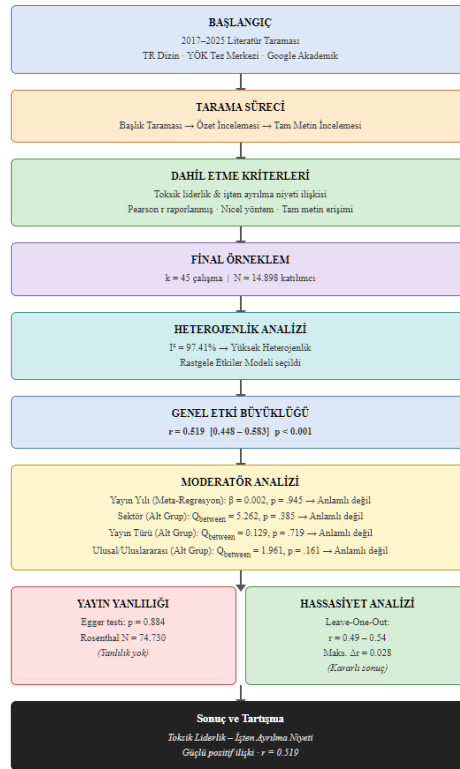
Özetle; toksik liderlik algısının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve belirleyici bir etkiye sahip olduğu, alan yazında yürütülen çok sayıdaki araştırma ile ortaya konulmuştur. Bu bilgiler ışığında mevcut çalışmada; toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin, ulusal yazında gerçekleştirilen çalışmalar temelinde, korelasyon katsayısı ve örneklem hacmi gibi değişkenler dikkate alınarak meta-analiz yöntemiyle belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın kapsamı ve literatürdeki temel bulgular ışığında aşağıdaki hipotez test edilmiştir:

H₁: Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

3. Yöntem

3.1. Analiz Yöntemi

Bu çalışmada, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin boyutunu ve yönünü sistematik olarak belirlemek amacıyla meta-analiz yöntemi benimsenmiştir. Meta-analiz, bağımsız çalışmalardan elde edilen farklı sonuçların istatistiksel yöntemlerle sentezlenerek genel bir sonuca ulaşılmasını sağlayan bir yöntemdir. Bu yöntem, bireysel araştırmaların bulgularını bütünleştirerek istatistiksel gücü yüksek ve gerçeğe daha yakın sonuçlar elde edilmesine olanak tanımaktadır (Karagöz, 2019, s. 906). Analizlerin teknik uygulamasında, verilerin sistematik işlenmesi ve istatistiksel hesaplamaların hatasız gerçekleştirilmesi için Python programlama dili kullanılmıştır. Genel etki büyüklüğünün hesaplanmasında rastgele etkiler modeli tercih edilmiş; heterojenliğin olası kaynaklarını belirlemek amacıyla yayın yılı, sektör, yayın türü ve yayın kapsamı (ulusal/uluslararası) değişkenleri moderatör analizi kapsamında incelenmiştir. Yayın yılı için ağırlıklı meta-regresyon ve dönem alt grup analizi uygulanmış; sektör, yayın türü ve yayın kapsamı için ise rastgele etkiler modeline dayalı alt grup analizi gerçekleştirilmiştir. Bunlara ek olarak, bulguların kararlılığını test etmek amacıyla birini dışarıda bırakma (leave-one-out) duyarlılık analizi de yürütülmüştür. Araştırmanın metodolojik çerçevesi ve aşamaları Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Metodolojik Çerçevesi ve Uygulama Aşamaları

3.2. Verilerin Toplanması

Sistematiik literatür taraması, 2017-2025 yılları arasında yayımlanan çalışmaları kapsayacak şekilde 15-31 Aralık 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Tarama sürecinde TR Dizin, YÖK Ulusal Tez Merkezi, Google Akademik ve Google arama motoru kullanılmıştır. “Toksik liderlik”, “toxic leadership”, “işten ayrılma niyeti”, “turnover intention” ve “intention to leave” anahtar kelimeleri ve bunların çeşitli kombinasyonları ile ilgili çalışmalar belirlenmiştir. Elde edilen çalışmalara sırasıyla başlık taraması, özet ve tam metin incelemesi uygulanarak araştırma amacına uygun olanlar seçilmiş ve kodlama listesine kaydedilmiştir.

Araştırmanın temel dâhil edilme ölçütleri şu şekilde belirlenmiştir:

- “Toksik liderlik” ve “işten ayrılma niyeti” anahtar kelimelerinin bulunması,
- Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ampirik olarak incelenmiş olması ve Pearson r korelasyon katsayısının raporlanması,
- Nicel yöntem kullanılması ve örneklem büyüklüğünün (N) belirtilmesi,
- Hakemli makaleler, lisansüstü tezler veya akademik kitap bölümlerinden olması,
- Türkçe veya İngilizce dilinde yazılmış ve tam metnine erişilebilir olması.

Belirlenen bu metodolojik çerçeve doğrultusunda, dâhil edilme kriterlerini karşılayan toplam 45 bağımsız çalışma meta-analize dâhil edilmiştir.

3.3. Verilerin Kodlanması

Meta-analiz sürecinin sistematiik yürütülmesi amacıyla, dâhil edilme kriterlerine uygun çalışmalar “Kodlama Formu” aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Kodlama aşamasında her çalışmanın yazar bilgileri, yayın yılı, yayın türü, örneklem büyüklüğü (N) ve korelasyon katsayıları (r) veri setine işlenmiştir. Sistematiik literatür taraması sonucunda ulaşılan çalışmaların özet ve tam metinleri, belirlenen kriterler çerçevesinde incelenmiştir. Bu süreçte mükerrer yayınlar, gerekli istatistiksel verileri sunmayan çalışmalar, tam metin erişimi olmayan kaynaklar ve değişken tanımları uyuşmayan çalışmalar analiz dışı bırakılmıştır. Değerlendirmeler sonucunda 45 bağımsız çalışma (k= 45) meta-analiz kapsamına alınmıştır. Bu çalışmaların 2’si kitap/kitap bölümü, 33’ü hakemli makale ve 10’u lisansüstü tezden oluşmaktadır. Toplam örneklem hacmi N = 14.898 katılımcıdır. Ham korelasyon katsayıları – 0,812 ile 0,950 arasında değişmektedir. İstatistiksel işlemlerin geçerliliğini artırmak ve varyansı sabitlemek amacıyla tüm korelasyon değerleri Fisher’ın Z değerine dönüştürülmüştür. Heterojenliğin olası kaynaklarını sistematiik biçimde araştırmak amacıyla yayın yılı, sektör, yayın türü ve yayın kapsamı (ulusal/uluslararası) moderatör değişken olarak kodlanmış; her çalışma bu değişkenler açısından sınıflandırılmıştır. Analiz sürecine dâhil edilen araştırmaların tanımlayıcı bilgileri, örneklem büyüklükleri ve korelasyon katsayıları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Toksik Liderlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmaların Kodlama Formu

No	Yazar	Türü	Yılı	r	N	Yayın Kapsamı	Sektör
1	Akca, M.	Makale	2017	0.613	282	Ulusal	Özel Sektör
2	Amutenya, L. N.	Tez	2019	0.3493	67	Uluslararası	Kamu
3	Taş, M. A., Akdemir, H. & Çiçek, H.	Makale	2019	0.706	275	Ulusal	Özel Sektör
4	Aktaş, K., Kılınç, E. & Doğan, E.	Kitap	2020	0.539	373	Ulusal	Kamu
5	Reyhanoglu, M. & Akin, Ö.	Makale	2020	0.54	367	Ulusal	Sağlık
6	Naeem, F. & Khurram, S.	Makale	2020	0.595	393	Uluslararası	Özel Sektör
7	Oruç, Ş.	Tez	2021	0.599	700	Ulusal	Sağlık
8	Çağırıcı, Y. E.	Tez	2021	0.293	323	Ulusal	Kamu
9	Akca, İ.	Tez	2021	0.373	522	Ulusal	Kamu
10	Tatlıcı, H.	Tez	2022	0.578	542	Ulusal	Özel Sektör
11	Dwita, F.	Makale	2022	0.452	99	Uluslararası	Özel Sektör
12	Gravili, G., Manuti, A. & Meirinhos V.	Makale	2022	0.576	156	Uluslararası	Özel Sektör
13	Hattab, S., Wirawan, H., Salam, R., Daswati, D. & Niswaty, R.	Makale	2022	0.270	457	Uluslararası	Kamu
14	Manaa, Y. H	Makale	2022	0.739	357	Uluslararası	Sağlık
15	Mekawy, S. H. & Ismail, S. A. M	Makale	2022	0.352	190	Uluslararası	Sağlık
16	Biçer, T.	Tez	2023	0.522	1090	Ulusal	Özel Sektör
17	Ocak, S., Uzunçarşılı, Ü. & Yıldız, E.	Kitap	2023	0.636	388	Ulusal	Özel Sektör
18	Nonehkaran, E. A., Mozaffari, N., Iranpour, S., & Soola, A. H.	Makale	2023	0.475	551	Uluslararası	Sağlık
19	Ofei, A. M. A., Poku, C. A. Paarima, Y., Barnes, T. & Kwashie, A. D.	Makale	2023	0.406	943	Uluslararası	Sağlık
20	Keskin, S. T. & Kiliç, M. Ö.	Makale	2023	0.521	168	Ulusal	Sağlık
21	Martínez-Núñez, R.	Tez	2024	0.343	84	Uluslararası	Sağlık
22	Eker, E.	Tez	2024	0.723	354	Ulusal	Özel Sektör
23	Patro, U. S., Panda, T. & Soumendra, D.	Makale	2024	0.59	512	Uluslararası	Özel Sektör
24	Jantjies, S. D. & Botha, P. A.	Makale	2024	-0.812	253	Uluslararası	Kamu
25	Lebda, S. E. & Shemeish, M. A.	Makale	2024	0.542	257	Uluslararası	Özel Sektör
26	Yulianto, C. G. Fajrianthi & Samian	Makale	2024	0.571	43	Uluslararası	Özel Sektör
27	Soomro, M. A., Ahmed, J., Mangi, A. R. & Shaikh, S.	Makale	2024	0.415	208	Uluslararası	Özel Sektör
28	Noviantoro, D., Septiana & Sakarina, S.	Makale	2024	0.265	126	Uluslararası	Özel Sektör

29	Shrivastava, A. & Sharma, A.	Makale	2024	0.681	377	Uluslararası	Özel Sektör
30	Nunes, A. & Palma-Moreira, A.	Makale	2024	0.47	309	Uluslararası	Özel Sektör
31	Nunes, A. & Palma-Moreira, A.	Makale	2024	0.24	309	Uluslararası	Özel Sektör
32	Nunes, A. & Palma-Moreira, A.	Makale	2024	0.53	309	Uluslararası	Özel Sektör
33	Boullion, P. D.	Tez	2025	0.39	345	Uluslararası	Özel Sektör
34	Karaoğlu, D.	Tez	2025	0.600	233	Ulusal	Özel Sektör
35	Alam, M.Y.	Makale	2025	0.218	384	Uluslararası	Özel Sektör
36	Güney, S., Bayrak, S. & Farhoud, H.J.	Makale	2025	0.553	403	Ulusal	Özel Sektör
37	Karanfil, S. M. & Eker, E.	Makale	2025	0.725	374	Ulusal	Özel Sektör
38	Eliwa, S. A., Mohamed, W. M. & Amer, H. A.	Makale	2025	0.684	375	Uluslararası	Sağlık
39	Harroviantin, F. & Tandelilin, E	Makale	2025	0.729	54	Uluslararası	Sağlık
40	Lopes, T., Soares, A. & Palma-Moreira, A.	Makale	2025	0.60	202	Uluslararası	Özel Sektör
41	Naz, N. & Bukhari, S. M. I.	Makale	2025	0.35	382	Uluslararası	Özel Sektör
42	Susanto, A., Wijaya, E., Nasib, N., Fadila, Z. & Amelia, R.	Makale	2025	0.95	293	Uluslararası	Özel Sektör
43	Sinaga, H. R., Kusumaningtyas, D. D. & Rahma, A. N.	Makale	2025	0.600	100	Uluslararası	Özel Sektör
44	Şener E., Ünsever, M. O. & Çetinkaya, F. F.	Makale	2025	0.481	386	Ulusal	Özel Sektör
45	Pramudya, T. A. Rostiana R. & Budiana I. M.	Makale	2025	0.409	150	Uluslararası	Özel Sektör

4. Bulgular

4.1. Heterojenlik Analizi ve Model Seçimi

Meta-analiz sürecinde, çalışmalar arasındaki etki büyüklüğü dağılımının yalnızca örnekleme hatasından mı yoksa gerçek varyansı mı yansıttığı heterojenlik testleri ile analiz edilmiştir. Heterojenlik analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Cochrane Q istatistiği anlamlı bulunmuştur ($Q(44) = 1698,567$; $p < 0,001$). Çalışmalar arasındaki toplam varyasyonun gerçek heterojenliğe bağlı kısmını gösteren I^2 istatistiği %97,41 olarak hesaplanmıştır. Alanyazında %75 ve üzeri değerler “yüksek heterojenlik” göstergesi kabul edildiğinden (Erarslan & Orçanlı, 2024, s. 157) bu bulgu çalışmaların farklı popülasyon, bağlam veya metodolojik faktörlerden kaynaklanan bir varyasyona sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tau-kare ($\tau^2 = 0,1143$) değerinin sıfırdan farklı olması, gözlemlenen değişkenliğin yapısal düzeyde olduğunu desteklemektedir. Tespit edilen yüksek heterojenlik düzeyi nedeniyle “Sabit Etkiler Modeli” ($r = 0,520$) yerine, çalışmalar arası varyasyonu analitik sürece dahil eden ve dış geçerliliği yüksek sonuçlar sunan Rastgele Etkiler Modeli tercih edilmiştir. Bu modele göre araştırmanın genel etki büyüklüğü $r = 0,519$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Heterojenlik ve Model Sonuçları

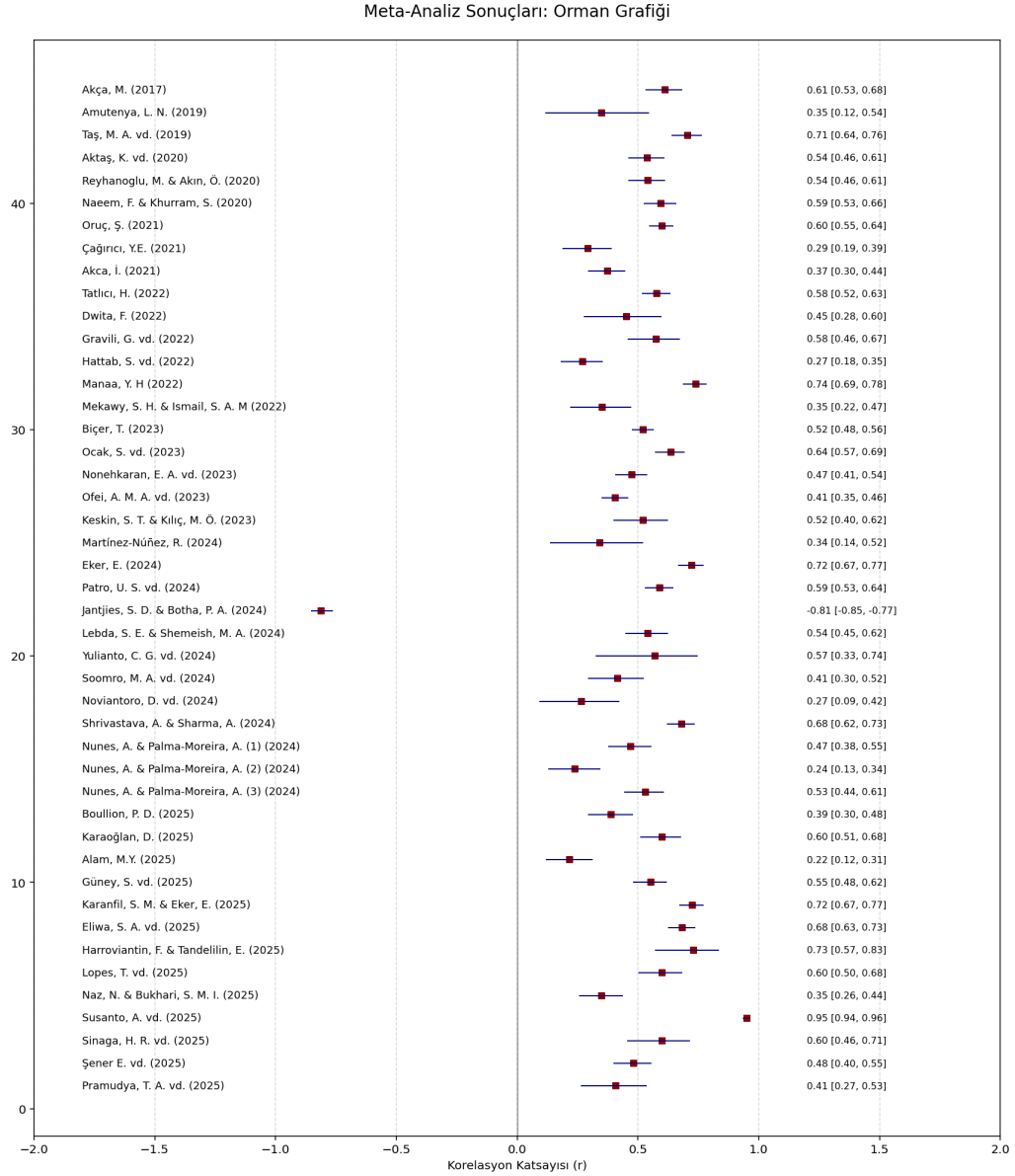
İstatistik / Analiz Türü	Değer	Açıklama
Cochrane Q Testi	$Q(44) = 1698,567^{***}$	Heterojenlik testi
I^2 İstatistiği	%97,41	Gerçek heterojenlik oranı
Tau-kare (τ^2)	0,1143	Çalışmalar arası varyans
Heterojenlik Düzeyi	Yüksek	$I^2 > \%75$
Sabit Etkiler Modeli	$r = 0,520$	Kullanılmadı
Rastgele Etkiler Modeli	$r = 0,519^{***}$	Tercih edilen model
%95 Güven Aralığı	[0,448 – 0,583]	Etki büyüklüğü güven aralığı
Z Değeri	12,21 ^{***}	Etki büyüklüğü anlamlılık testi

*** $p < 0,001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

4.2. Toksik Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-Analiz Bulguları

Rastgele Etkiler Modeli çerçevesinde yapılan hesaplamalar, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki genel etki büyüklüğünün $r = 0,519$ ($Z = 12,21$; $p < 0,001$) olduğunu göstermektedir. %95 güven aralığı [0,448; 0,583] olarak saptanmıştır. Güven aralığının sıfır değerini kapsamaması, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu teyit etmektedir. Elde edilen korelasyon katsayısı (0,519), toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Diğer bir deyişle, çalışanların yöneticilerini “toksik” olarak algılama düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetleri de belirgin şekilde yükselmektedir. Meta-analiz kapsamındaki 45 bağımsız çalışmaya ait korelasyon katsayılarının dağılımı, her bir çalışmanın göreceli ağırlığı ve genel etki büyüklüğü Orman Grafiği (Forest Plot) ile sunulmuştur.

Grafikte yer alan elmas sembolü, tüm çalışmaların sentezlenmiş sonucunu temsil etmektedir. Araştırmaların büyük çoğunluğunun dikey referans (0,00) çizgisinin sağında kümelenmesi, incelenen tüm örneklemelerde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sabit Etkiler Modeli’ne göre $r = 0,520$, Rastgele Etkiler Modeli’ne göre $r = 0,519$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı, güçlü ve pozitif yönlü bir etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Her iki modelin benzer sonuçlar üretmesi, hesaplanan korelasyon katsayısının tutarlı ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bireysel çalışmaların %95 güven aralıklarının çoğunun sıfır çizgisini kesmemesi, ilişkinin anlamlılığını desteklemektedir. Çalışmaların geniş bir yelpazeye yayılması, yüksek heterojenliği (%97,41) görselleştirmekte ve Rastgele Etkiler Modeli’nin tercihini desteklemektedir. Veri setinde Jantjies & Botha (2024) negatif yönlü tek aykırı değer olarak dikkat çekerken, Susanto vd., (2025) ile Manaa (2022) ilişkinin oldukça yüksek seyrettiği uç pozitif noktaları temsil etmektedir. Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren orman grafiği Şekil 2’de sunulmuştur.

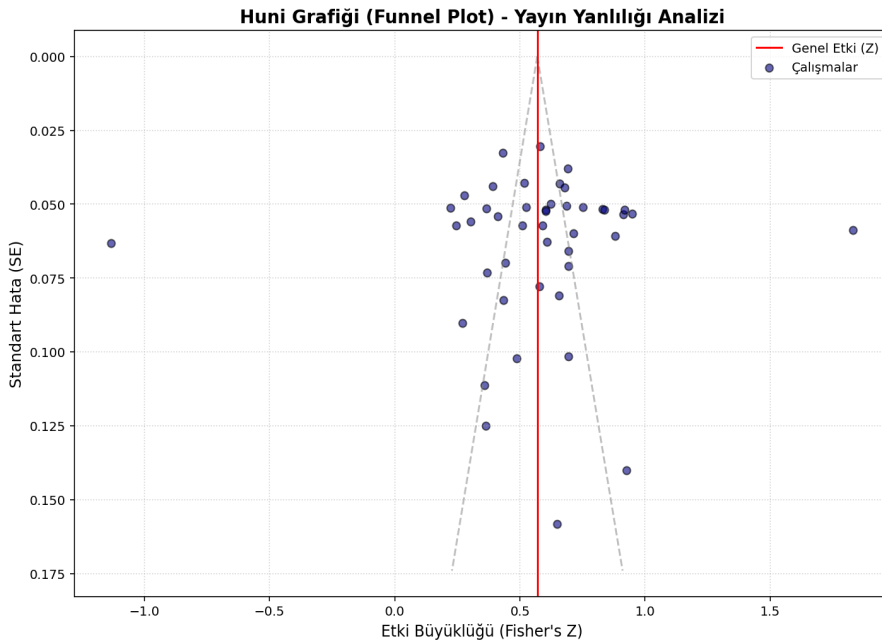


Şekil 2. Toksik Liderlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Gösteren Orman Grafiği

4.3. Yayın Yanlılığına İlişkin Sonuçlar

Meta-analiz sürecinde yayın yanlılığı, literatürdeki çalışmaların tarafı bir örneklemi temsil edip etmediğini belirlemek ve sonuçların güvenilirliğini doğrulamak amacıyla kontrol edilmektedir

(Karagöz, 2019). Huni grafiği (funnel plot), bireysel çalışmaların etki büyüklüklerini standart hata değerleri ile ilişkilendirerek bir dağılım sunar. Teorik olarak yayın yanlılığının olmadığı durumda çalışmaların genel etki çizgisi etrafında simetrik bir huni formunda dağılması beklenir. Ancak bu analizin subjektif yorumlara açık olması nedeniyle bulguların Egger regresyon testi veya Klasik Güvenli N gibi istatistiksel yöntemlerle desteklenmesi gerekmektedir (Karagöz, 2019, s. 910-911). Elde edilen huni grafiği incelendiğinde, çalışmaların önemli bir bölümünün genel etki büyüklüğü (Fisher's Z) çevresinde ve grafiğin üst kısımlarında (yüksek hassasiyet bölgesi) yoğunlaştığı görülmektedir. Dağılımın büyük ölçüde simetrik görünüm sergilemesi ve çalışmaların huni sınırları içerisinde yer alması, ciddi bir yayın yanlılığı bulunmadığına dair kanıt sunmaktadır. Sağ ekseninde gözlemlenen kısmi yoğunlaşmanın istatistiksel yanlılık teşkil edip etmediği ileri analizlerle test edilmiştir. Huni sınırlarının dışında kalan sınırlı sayıda çalışma, heterojenlik analizinde saptanan varyasyonu destekleyen bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen dağılım yapısı, genel etki büyüklüğünün yayın yanlılığından etkilenmediğini ve bulguların metodolojik açıdan güvenilir olduğunu doğrulamaktadır. Yayın yanlılığına ilişkin huni grafiği Şekil 3'de sunulmuştur.



Şekil 3. Yayın Yanlılığına İlişkin Huni Grafiği

Yayın yanlılığını test etmek amacıyla uygulanan Egger Regresyon Testi sonuçları, dağılımın anlamlı bir yanlılığa işaret etmediğini göstermektedir (Intercept = - 0,4562; $p = 0,8841$). Elde edilen p değerinin 0,05 anlamlılık eşiğinin üzerinde olması, huni grafiğinde gözlenen kısmi asimetrisinin yayın

yanlılığından ziyade modeldeki yüksek heterojenlikten ve uç değerlerden kaynaklandığını göstermektedir. Bulguların istatistiksel kararlılığını test etmek amacıyla hesaplanan Rosenthal Klasik Güvenli N (Classic Fail-Safe N) değeri 74.730 olarak saptanmıştır. Bu değer, belirlenen 235 ($5k + 10$) tolerans eşiğinin oldukça üzerindedir. Diğer bir deyişle, mevcut meta-analiz sonucunu geçersiz kılabilmek için korelasyon katsayısı sıfır olan yaklaşık 74.730 adet yayımlanmamış çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Yayın yanlılığı test sonuçları Tablo 3’de özetlenmiştir. Elde edilen tüm veriler, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında saptanan pozitif yönlü güçlü ilişkinin yayın yanlılığından arınmış ve metodolojik açıdan güvenilir olduğunu doğrulamaktadır

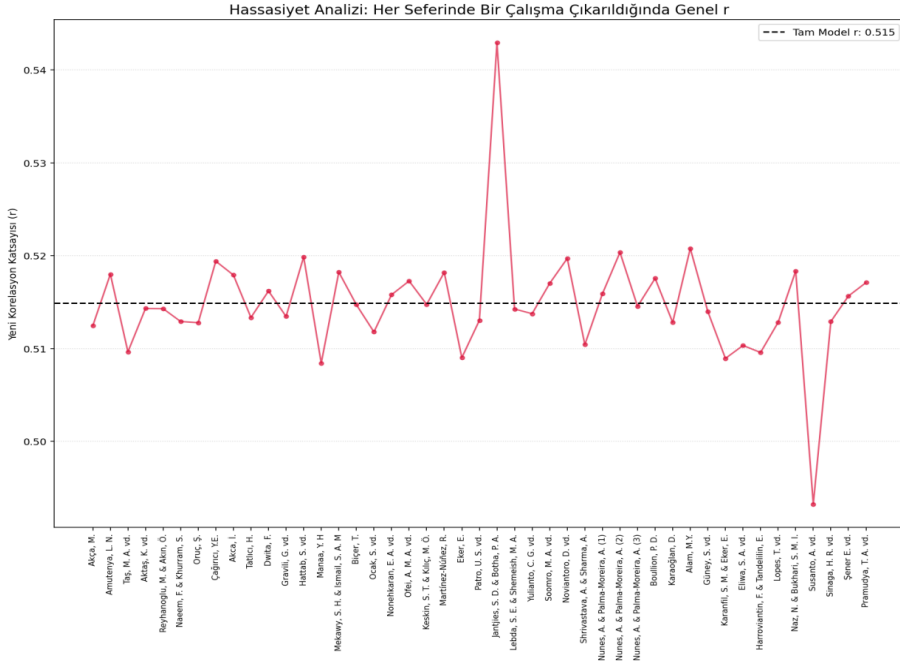
Tablo 3. Yayın Yanlılığı Test Sonuçları

Test Yöntemi	İstatistik Türü	Değer	p Değeri	Yorum
Egger Regresyon Testi	İntercept	0,4562	0,8841	Anlamli yayın yanlılığı yoktur
Rosenthal Fail-Safe N	Güvenli N	74.730	–	Eşik değerin (235) üzerindedir
Tolerans Eşiği ($5k + 10$)	Kritik Değer	235	–	Karşılaştırma için referans değerdir

Not: $p > 0,05$ yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir. Fail-Safe N değerinin tolerans eşiğinden yüksek olması bulguların güvenilir olduğunu gösterir.

4.4. Hassasiyet Analizi Bulgularının Değerlendirilmesi

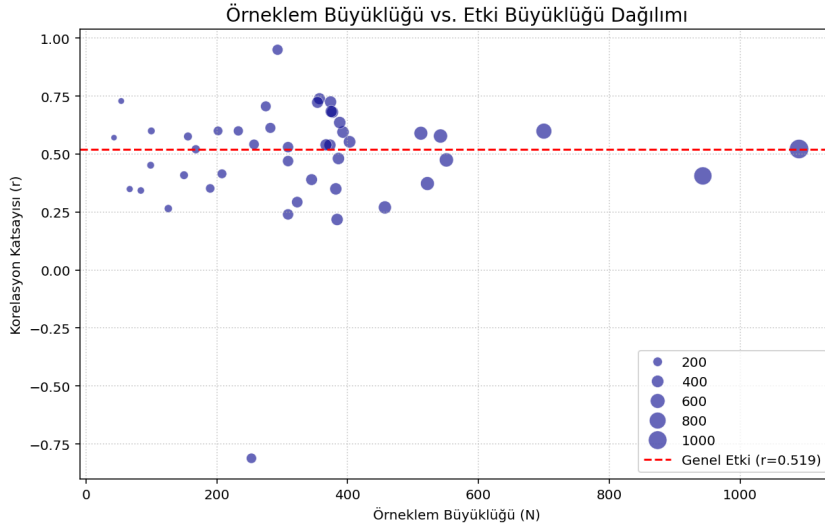
Meta-analiz sonucunda elde edilen genel etki büyüklüğünün ($r = 0,519$) kararlılığını ve bireysel çalışmalara olan duyarlılığını test etmek amacıyla “Her Seferinde Bir Çalışma Çıkarıldığında” (Leave-one-out) analizi uygulanmıştır. Bu analiz, veri setindeki her bir çalışmanın sırayla dışlanması durumunda toplam etki büyüklüğünde meydana gelen değişimleri görselleştirmektedir. Analiz sonucunda, ana modelin çalışmaların büyük çoğunluğu dışlandığında dahi anlamlı bir sapma sergilemediği gözlemlenmiştir. Yeni korelasyon değerlerinin 0,49 ile 0,54 aralığında dar bir bantta seyretmesi, ulaşılan sonucun tek bir çalışmanın ağırlığına dayanmadığını ve istatistiksel açıdan sağlam (robust) olduğunu göstermektedir. Aykırı değerler incelendiğinde, Jantjies & Botha (2024) çalışması sistemden çıkarıldığında genel korelasyon katsayısının en yüksek seviyesine ($r = 0,54$) ulaştığı saptanmıştır. Bu durum, söz konusu çalışmanın veri setindeki negatif yönlü tek değer olması nedeniyle genel etki büyüklüğü üzerinde aşağı yönlü bir baskı oluşturduğunu göstermektedir. Öte yandan Susanto vd., (2025) çalışması dışlandığında genel etki düzeyinde en belirgin düşüş ($r < 0,50$) yaşanmaktadır. Bu bulgu, Susanto vd., (2025) çalışmasının yüksek korelasyon katsayısı ($r = 0,95$) ve örneklem ağırlığı ile genel ortalamayı yukarı taşıyan en etkili bileşen olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, belirli çalışmaların dışlanmasıyla meydana gelen mikro düzeydeki dalgalanmalara rağmen hiçbir senaryoda ilişkinin yönü veya istatistiksel anlamlılığı değişmemiştir. Bu bulgular, toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki güçlü etkisinin örneklem seçiminden bağımsız olarak genellenebilir ve metodolojik açıdan güvenilir olduğunu doğrulamaktadır. Hassasiyet analizi Şekil 4’de sunulmuştur.



Şekil 4. Genel Etki Büyüklüğünün Kararlılığına İlişkin Hassasiyet Analizi

4.5. Örneklem Büyüklüğü ve Etki Büyüklüğü Dağılım Analizi

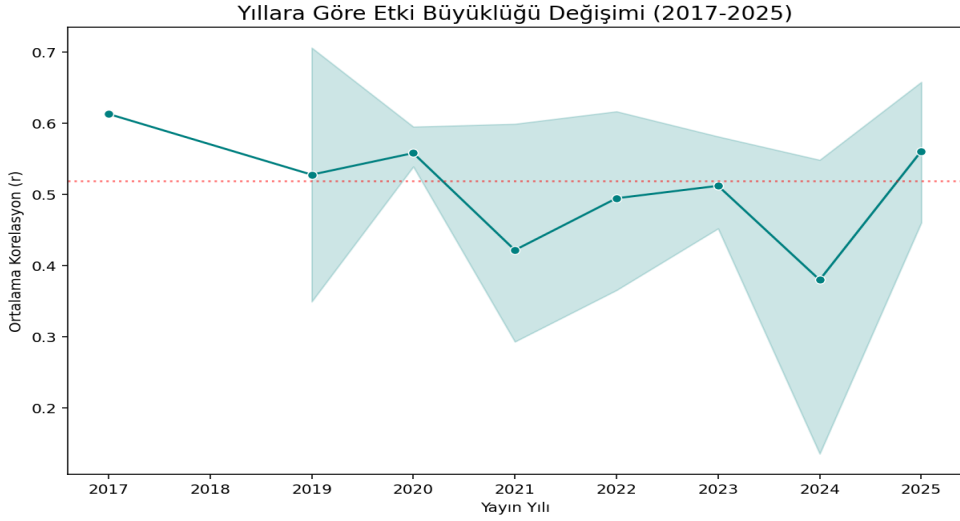
Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin şiddeti ve çalışmalar arasındaki varyasyonun yapısını incelemek amacıyla oluşturulan dağılım analizi, sentezlenen verilerin yüksek istatistiksel kararlılık sergilediğini göstermektedir. Örneklem büyüklüğü arttıkça çalışmalar genel etki büyüklüğü olan $r = 0,519$ etrafında daha dar bir aralıkta kümelenmektedir. Özellikle $N > 600$ eşiğinin üzerindeki büyük ölçekli çalışmalar genel ortalamaya yakın değerler sunmaktadır. Örneklem hacmi düşük olan çalışmaların genel etki çizgisi etrafında daha geniş yelpazede dağılması, meta-analitik yazında beklenen bir durumdur ve küçük örneklemelerde örnekleme hatası ile standart hatanın artmasıyla açıklanmaktadır. Dağılımdaki aykırı değerler incelendiğinde, Susanto vd., (2025) ilişkinin şiddetini üst sınırdan raporlarken, Jantjes & Botha, (2024) negatif bölgede yer alarak genel eğilimden belirgin şekilde ayrılmaktadır. Bu aykırı değerler, modeldeki heterojenliğin temel kaynakları olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, çalışmaların büyük çoğunluğunun pozitif korelasyon bölgesinde ve genel etki büyüklüğü civarında yoğunlaşması, toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki belirleyici rolünün farklı bağlam ve örneklemelerde ampirik bir tutarlılık gösterdiğini kanıtlamaktadır. Örneklem büyüklüğü ve etki büyüklüğü dağılımına ilişkin kabarcık grafiği Şekil 5'de sunulmuştur.



Şekil 5. Örneklem Büyüklüğü ve Etki Büyüklüğü Dağılımına İlişkin Kabarcık Grafiği

4.6. Etki Büyüklüklerinin Yıllara Göre Dağılımı ve Zamansal Analizi

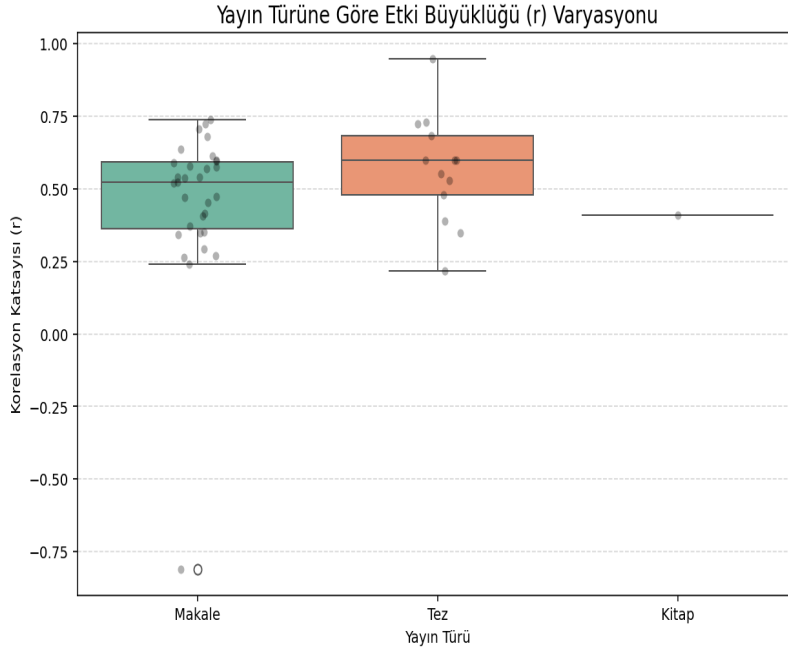
Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yıllar içindeki tutarlılığını belirlemek amacıyla yapılan analizler, 2017-2025 dönemini kapsayan veriler ışığında önemli bulgular ortaya koymaktadır. Dokuz yıllık dönemde, yıllık ortalama korelasyon değerleri genel etki büyüklüğü olan $r = 0,519$ seviyesi etrafında dinamik bir seyir izlemektedir. Korelasyon katsayılarının zaman içerisinde belirli bir düzeyin altına düşmemesi, toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin konjonktürel dalgalanmalardan bağımsız, zamana karşı dirençli ve kronik bir örgütsel sorun olduğunu göstermektedir. Güven aralıkları ve varyasyon dağılımları, özellikle 2019, 2024 ve 2025 yıllarında yayımlanan çalışmaların sonuçları arasında metodolojik farklılıklar veya örneklem kaynaklı daha yüksek çeşitlilik bulunduğuna işaret etmektedir. Buna karşın 2017 ve 2020 yıllarına ait bulgular daha dar ve homojen bir bantta kümelenmektedir. 2024 yılında gözlemlenen geçici düşüş eğilimi, analiz setindeki negatif yönlü uç değerlerin etkisinden kaynaklanmaktadır. Ancak 2025 yılında verilerin tekrar genel ortalamaya yaklaşması ilişkinin gücünü koruduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, yıllık bazda yaşanan küçük çaplı sapmalara rağmen etkinin hiçbir dönemde istatistiksel anlamlılık düzeyinin altına inmemesi, söz konusu değişkenler arasındaki pozitif ve güçlü ilişkinin alanyazında yüksek sürekliliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yıllara göre ortalama etki büyüklüğü değişimi Şekil 6'da sunulmuştur.



Şekil 6. Yıllara Göre Etki Büyüklüğü Değişimi (2017-2025)

4.7. Yayın Türüne Göre Karşılaştırmalı Analiz

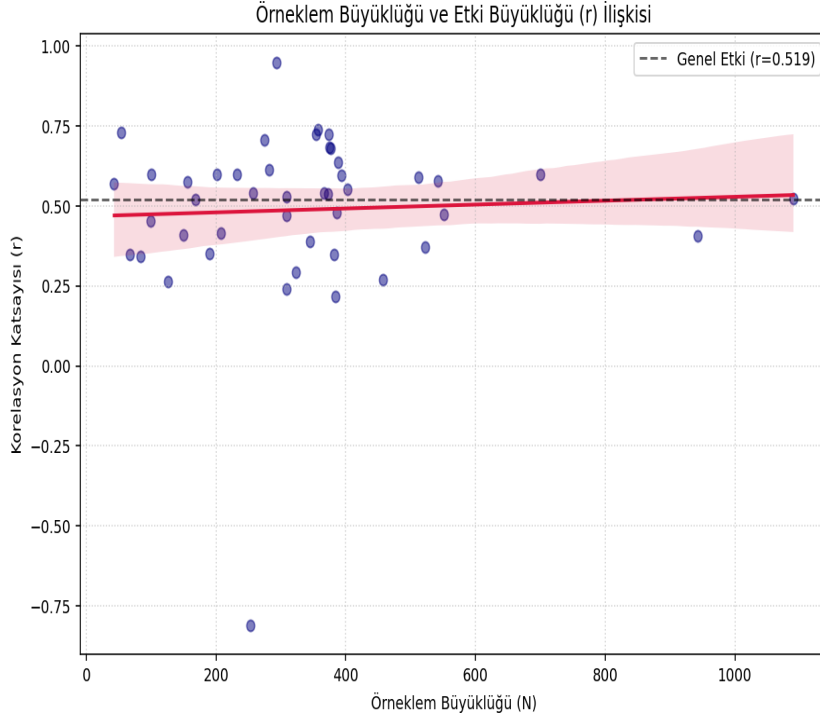
Meta-analiz kapsamındaki çalışmaların yayın türlerine (Makale, Tez ve Kitap) göre dağılımı ve etki büyüklükleri üzerindeki yansıması, bulguların yayın mecrasından bağımsız genellenebilirliğini belirlemek amacıyla incelenmiştir. Veri setinin en geniş bölümünü oluşturan hakemli makalelerin etki büyüklüğü dağılımı, genel meta-analitik ortalama olan $r = 0,519$ seviyesinde yoğunlaşmıştır. Makale grubunda bir adet negatif aykırı değer gözlemlense de, çalışmaların büyük çoğunluğu 0,25 ile 0,75 bandında dengeli bir dağılım sergilemektedir. Lisansüstü tezlerden elde edilen bulguların ortalaması, makalelere kıyasla bir miktar daha yüksek seyretmekte ve medyan değer 0,60 seviyesine yaklaşmaktadır. Bu durum, akademik tezlerde toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin güçlü bir biçimde raporlandığını göstermektedir. Tezlerin kutu grafiğindeki dağılımının makalelere oranla daha dar olması, bu gruptaki sonuç tutarlılığının yüksekliğine işaret etmektedir. Kitap formatındaki çalışmaların temsili sınırlı düzeyde kalmış olup, bu gruptaki etki büyüklüğü yaklaşık $r = 0,40$ seviyesinde kümelenmektedir. Farklı yayın türleri arasında medyan değerler açısından anlamlı bir fark bulunmaması, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirli bir yayın türüne özgü olmadığını göstermektedir. Bulguların hem gri literatürde (tezler) hem de hakemli yayınlarda (makaleler) benzer doğrultuda olması, analizin dış geçerliliğini desteklemekte ve elde edilen sonuçların literatürdeki temsil gücünü artırmaktadır. Yayın türüne göre etki büyüklüğü varyasyonu Şekil 7’de sunulmuştur.



Şekil 7. Yayın Türüne Göre Etki Büyüklüğü (r) Varyasyonu

4.8. Örneklem Büyüklüğü ve Etki Büyüklüğü İlişkisinin Regresyon Analizi

Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin örneklem büyüklüğüne göre değişimini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizi, etki büyüklüklerinin örneklem hacmine bağlı olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediğini ortaya koymuştur. Regresyon eğiliminin hesaplanan genel etki büyüklüğü ($r = 0,519$) ile paralel seyir izlemesi, örneklem büyüklüğünün korelasyon katsayıları üzerinde manipülatif bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Ayrıca örneklem hacmi genişledikçe güven aralığının daraldığı ve standart hatanın azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, büyük örneklemli çalışmaların genel etki değerine daha yakın ve istatistiksel açıdan daha güvenilir sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Veri setinde Jantjies & Botha (2024) ve Susanto vd. (2025) gibi uç değerler tespit edilmesine rağmen, genel dağılımın istikrarlı bir eğilim sergilemesi bulguların dış geçerliliğini desteklemektedir. Sonuç olarak, örneklem büyüklüğü ile etki büyüklüğü arasındaki doğrusal ve istikrarlı ilişki, toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin küçük ve geniş örneklemelerde geçerliliğini koruyan evrensel bir bulgu olduğunu desteklemektedir. Analiz edilen çalışmaların örneklem büyüklükleri ile korelasyon katsayıları arasındaki ilişkiyi gösteren saçılım grafiği Şekil 8’de sunulmuştur.

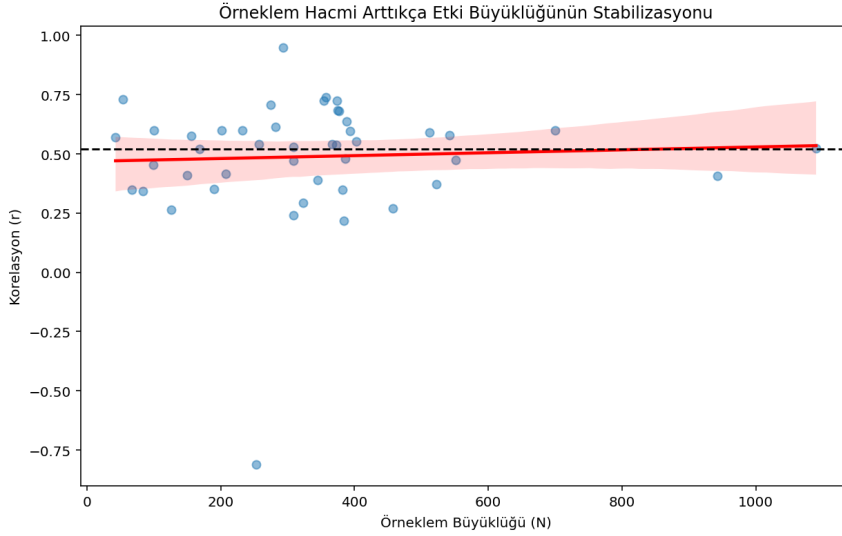


Şekil 8. Örneklem Büyüklüğü ile Korelasyon Katsayıları (r) Arasındaki Saçılım Grafiği

4.9. Örneklem Hacmine Bağlı Etki Büyüklüğü Stabilizasyonu Analizi

Araştırma bulgularının örneklem büyüklüğünden kaynaklanabilecek hatalardan arınma düzeyini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen stabilizasyon analizi, meta-analitik sonuçların yüksek tutarlılık sergilediğini ortaya koymaktadır. Düşük örneklem hacmine sahip çalışmalarda korelasyon katsayıları $-0,81$ ile $0,95$ arasında geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Ancak örneklem hacmi arttıkça, bireysel çalışma sonuçları uç değerlerden uzaklaşarak $r = 0,519$ genel etki büyüklüğü çizgisi çevresinde stabilize olmaktadır. Regresyon hattının genel etki çizgisiyle paralel seyir izlemesi, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin örneklem büyüklüğünden bağımsız, kararlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Örneklem hacmi arttıkça regresyon hattını çevreleyen güven bandının daralması, tahmin edilen etki büyüklüğünün hassasiyetinin arttığını ve standart hatanın azaldığını göstermektedir. Özellikle geniş örneklem hacmine sahip çalışmaların ($N > 600$) genel etki değerine yakınsama göstermesi, sonuçların popülasyonu temsil kabiliyetinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Örneklem hacmi arttıkça küçük ölçekli çalışmalardan kaynaklanan aykırı değerlerin istatistiksel ağırlığını kaybetmesi, meta-analitik yöntemin bireysel çalışma hatalarını bertaraf ederek

gerçek etki büyüklüğünü ortaya çıkarma gücünü doğrulamaktadır. Örneklem büyüklüğü ve etki büyüklüğü arasındaki ilişkiye ilişkin serpmme grafiği Şekil 9'da sunulmuştur.



Şekil 9. Örneklem Büyüklüğü ve Etki Büyüklüğü Arasındaki İlişkiye İlişkin Serpmme Grafiği

4.10. Moderatör Analizi

Gözlemlenen yüksek heterojenliğin ($I^2 = \%97,4$) olası kaynaklarını belirlemek amacıyla yayın yılı, sektör, yayın türü ve yayın kapsamı moderatör değişken olarak incelenmiştir. Yayın yılının moderatör etkisi ağırlıklı meta-regresyon (WLS) yöntemiyle test edilmiş; anlamlı bir etki saptanamamıştır ($\beta = 0,002$, $p = ,945$). Dönem bazlı alt grup analizi de bu bulguyu destekler nitelikte olup 2017-2021 dönemi ($k = 9$, $r = ,528$), 2022-2023 dönemi ($k = 11$, $r = ,515$) ve 2024-2025 dönemi ($k = 25$, $r = ,512$) arasında anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmemiştir ($Q_{\text{between}} = 0,070$, $p = ,966$). Sektör moderatörü kapsamında çalışmalar Sağlık ($k = 10$, $r = ,553$), Kamu ($k = 6$, $r = ,133$) ve Özel Sektör ($k = 29$, $r = ,545$) olarak gruplandırılmış; gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($Q_{\text{between}} = 5,262$, $df = 5$, $p = ,385$). Yayın türü açısından makale ve kitap bölümü ($k = 35$, $r = ,521$) ve tez ($k = 10$, $r = ,498$) grupları karşılaştırılmış; aralarında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($Q_{\text{between}} = 0,129$, $df = 1$, $p = ,719$). Son olarak yayın kapsamı incelendiğinde ulusal ($k = 16$, $r = ,572$) ve uluslararası ($k = 29$, $r = ,480$) çalışmalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($Q_{\text{between}} = 1,961$, $df = 1$, $p = ,161$). Tüm bu bulgular, test edilen moderatörlerin heterojenliği açıklayamadığına işaret etmekte; etki büyüklüğünün sektör, zaman ve yayın türünden bağımsız, evrensel bir örüntü sergilediğini ortaya koymaktadır.

4.11. Uç Değer ve Duyarlılık Analizi

Analizin kararlılığını (robustness) değerlendirmek amacıyla duyarlılık analizi uygulanmıştır. Her bir çalışma sırayla analizden çıkarılarak kalan çalışmalar üzerinden genel etki büyüklüğü yeniden hesaplanmış; hiçbir çalışmanın tek başına genel sonucu anlamlı ölçüde değiştirmedeği görülmüştür. En yüksek etkiye sahip çalışma Jantjies & Botha (2024) olup bu çalışma dışlandığında ortalama $r = ,515$ 'ten $,543$ 'e yükselmektedir ($\Delta r = 0,028$). İkinci sırada yer alan Susanto vd. (2025) çıkarıldığında ise ortalama $r = ,493$ 'e gerilemektedir ($\Delta r = 0,022$). Genel etki büyüklüğünün tüm birer-çıkarmalı senaryolarında $,493$ ile $,543$ aralığında kaldığı görülmüş olup bu bulgu meta-analizin sonuçlarının kararlı olduğunu teyit etmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Teknolojinin hızla ilerlemesi ve küresel rekabet ortamının dinamik yapısı, organizasyonların sürdürülebilirliğini her geçen gün daha zorlu bir sürece sokmaktadır. Bu rekabetçi çevrede varlıklarını koruyabilmek için örgütlerin, sahip oldukları stratejik kaynaklardan biri olan beşeri sermayeyi etkin bir biçimde yönetmeleri gerekmektedir. Ancak, liderlik süreçlerinde yaşanan yozlaşmalar ve manipülatif yaklaşımlar, çalışanların örgüte olan bağlılığını sarsan engellerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların maruz kaldıkları toksik liderlik davranışları, onların tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen ve örgütsel iklimi zehirleyen yıkıcı bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanın kurumdan uzaklaşma eğilimini yansıtan bilişsel bir yönelim olup; üretkenliği düşüren, kurumsal hafıza kaybına yol açan ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yüksek maliyetler doğuran bir süreçtir.

Yapılan yerli ve yabancı yazın taramaları, toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde en güçlü belirleyicilerden biri olduğunu ortaya koymakta ve bu ilişkinin farklı sektörler ile kültürel bağlamlarda anlamlı bir biçimde ortaya çıktığını göstermektedir (Harroviartin & Tandelilin, 2025; Lopes, Soares & Palma-Moreira, 2025; Naz & Bukhari, 2025; Susanto vd., 2025; Sinaga, Kusumaningtyas & Rahma, 2025; Eker, 2024; Biçer, 2023; Ocak, Uzunçarşılı & Yıldız, 2023; Mekawy & Ismail, 2022). Bu kapsamda yürütülen araştırmanın temel amacı, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ulusal yazındaki (2017-2025) çalışmalar temelinde, meta-analiz yöntemiyle bütüncül bir sentezini yapmaktır. Bu doğrultuda, TR Dizin, YÖK Tez Merkezi ve Google Akademik veritabanlarından ulaşılan toplamda 45 çalışma ($N = 14.898$ katılımcı) analize dâhil edilmiştir. Meta-analiz bulgularına göre, çalışmalarda yüksek düzeyde heterojenlik saptandığı için ($I^2 = 97,41\%$ $Q = 1698,567$, $p < 0,001$) analizlerde rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki genel etki büyüklüğü $r = 0,519$ (% 95 güven aralığı: $0,448$ ile $0,583$) olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = 12,414$, $p < 0,001$). Bu bulgular, iki değişken arasında pozitif yönde ve literatürdeki sınıflamalara göre “güçlü” düzeyde bir ilişkinin varlığını kanıtlamaktadır. Ayrıca, hassasiyet analizi sonuçları etki büyüklüğünün $0,49$ ile $0,54$ arasında istikrarlı bir seyir izlediğini; Egger ($p = 0,884$) ve Rosenthal Güvenli N ($N = 74.730$) testleri ise çalışmada herhangi bir yayın yanlılığı bulunmadığını göstermiştir.

Heterojenliğin olası kaynaklarını belirlemek amacıyla yayın yılı, sektör, yayın türü ve yayın kapsamı (ulusal/uluslararası) moderatör değişken olarak test edilmiştir. Yayın yılı için gerçekleştirilen ağırlıklı meta-regresyon analizi anlamlı bir etki ortaya koymamıştır ($\beta = 0,002$, $p = ,945$). Benzer biçimde sektör ($Q_{\text{between}} = 5,262$, $p = ,385$), yayın türü ($Q_{\text{between}} = 0,129$, $p = ,719$) ve yayın kapsamı ($Q_{\text{between}} = 1,961$, $p = ,161$) moderatörleri de heterojenliği anlamlı düzeyde açıklayamamıştır. Bu bulgular, toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin sektör, zaman ve coğrafi bağlamdan bağımsız, evrensel bir örüntü sergilediğine işaret etmektedir. Gözlemlenen yüksek heterojenliğin ise ölçüm araçları, örneklem özellikleri ve kültürel bağlamdaki farklılıklar gibi mevcut verilerle test edilemeyen değişkenlerden kaynaklanıyor olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırma bulguları, toksik liderlik algısı ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki ($r = 0,519$; $p < 0,001$) olduğunu ortaya koyarak araştırmanın temel hipotezi olan “H₁: Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini istatistiksel olarak doğrulamaktadır. Bu sonuç, çalışanların yöneticilerini ‘toksik’ olarak algılama düzeyleri arttıkça, örgütten ayrılma niyetlerinin de belirgin şekilde yükseldiğini ampirik olarak kanıtlamakta; bu durumun organizasyonlar için kritik bir beşeri sermaye riski taşıdığına işaret etmektedir. Elde edilen bulgular, yazında daha önce yürütülmüş olan ampirik çalışma sonuçları ile örtüşmekte (Aktaş, Kılınç & Doğan, 2020; Reyhanoglu & Akın, 2020; Naeem & Khurram, 2020; Oruç, 2021; Lebda & Shemeish, 2024; Yulianto, Fajrianthi & Samian, 2024) ve liderlik sürecindeki etik yozlaşma ile istismarcı davranışların, çalışanları bir savunma mekanizması olarak örgütten uzaklaşmaya ittiğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Sonuç olarak bu çalışma, toksik liderliğin modern iş dünyasında çalışan devrinin en kritik belirleyicilerinden biri olduğunu ortaya koyarken; organizasyonların rekabet güçlerini korumak adına bu yönetim süreçleriyle mücadele etmelerinin stratejik bir zorunluluk olduğunu vurgulamaktadır. Moderatör analizlerinden elde edilen bulgular ışığında, gelecek araştırmaların bu ilişkide ölçüm araçları, kültürel değerler ve bireysel farklılıklar gibi değişkenlerin düzenleyici rolünü incelemesi literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akca, M. (2017). The impact of toxic leadership on intention to leave of employees. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(4), 285-298.
- Akca, İ. (2021). Kamuda toksik liderlik, işten ayrılma niyeti ve etik iklim algısı ilişkisi: Bir alan araştırması (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Akca, İ. & Tuzcuoğlu, F. (2020). Toksik liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir model önerisi. *Journal of Life Economics*, 7(3), 257-268. <https://doi.org/10.15637/jlecon.7.019>
- Aktaş, K., Kılınç, E. ve Doğan, E. (2020). The intermediary role of organizational cynicism in the effect of toxic leadership on turnover intention. S. Öztürk ve E. Çalık (Ed.), *Theory and research in social, human and administrative sciences II* (Vol 1, ss. 15-36). Gece Kitablığı.
- Akyurt, N., Alparslan, A. M., & Oktar, Ö. F. (2016). Sağlık Çalışanlarında Liderlik Tarzları-İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık Modeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 50-61.

- Alam, M. N. (2025). Toxic leadership and employee reactions: Examining how perceived injustice and turnover intentions influence counterproductive work behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1-30. <https://doi.org/10.1007/s10672.025.09542-8>
- Amutenya, L. N. (2019). The relationship between toxic leadership, employee engagement and the intention to leave (Master Thesis). Stellenbosch University, Stellenbosch.
- Aubrey, D. W. (2012). *The effect of toxic leadership* (Strategy Research Project). U.S. Army War College, Carlisle Barracks, PA.
- Ay, F. A., & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Biçer, T. (2023). Toksik liderlik algısı ile işten ayrılma niyeti ve genel sağlık durumu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolü (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Boullion, P. D., & Clinker, A. J. (2025). Firefighter Turnover Intention and Toxic Leadership in Nevada: A Quantitative Investigation Into the Roles of Resilience and Wellbeing (Doctoral Thesis). Louisiana State University, Shreveport.
- Büyükebeşe, T., Çavuşoğlu, S. & Okun, O. (2019). Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bingöl üniversitesi örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 194-225. <https://doi.org/10.26466/opus.501018>
- Çağırıcı, Y. E. (2021). Toksik liderliğin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-34.
- Dos Santos Fortunato, W., & Doria Calvosa, M. V. (2024). Perspectives historical and contemporary on employee turnover: A literature review. *Cuadernos de Administración*, 40(80), 1-15. <https://doi.org/10.25100/cdea.v40i80.13757>
- Dwita, F. (2022). The effect of toxic leadership and job stress on turnover intention in logistic courier Bekasi City. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 3(2), 212-221. <https://doi.org/10.20473/ajim.v3i1.39982>
- Eğinli, A. T. & Bitirim, S. (2008). Kurumsal başarının önündeki engel: Zehirli (toksik) iletişim. *Selçuk İletişim*, 5(3), 124-140.
- Eker, E. (2024). Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde tükenmişliğin aracı rolü (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Eliwa, S. A., Mohamed, W. M. & Amer, H. A. (2025). Toxic leadership practices and its relation to turnover intention among nurses at Zagazig University Hospitals. *Zagazig Nursing Journal*, 21(1), 1-12.
- Erarslan, İ. & Orçanlı, K. (2024). Organizasyon bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisi: Türkiye'de yapılan çalışmalar üzerinde bir meta analiz çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 45, 149-166. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1506562>
- Genç, S. G., & Gümüş, M. (2018). Turizm işletmelerinde liderlik tarzıyla işten ayrılma niyeti ilişkisinde duygu ikliminin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 209-228. <https://doi.org/10.18037/ausbd.550958>
- Gravili, G., Manuti, A. & Meirinhos, V. (2022). When power hurts: An explorative study on the relationship between toxic leadership, emotional exhaustion, turnover intention and job satisfaction. *Proceedings of the 18th European Conference on Management Leadership and Governance (ECMLG 2022)*, 177-185.

- Güney, S., Bayrak, S. & Farhoud, H. J. (2025). Toksik liderliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel stresin aracı rolü ve buna yönelik bir araştırma. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 9(54), 379-398. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15484949>
- Harroviartin, F. & Tandelilin, E. (2025). The effect of toxic leadership on turnover intention, counterproductive work behaviour, and job satisfaction. *Locus Journal: Research & Devotion*, 4(5), 1-11.
- Hattab, S., Wirawan, H., Salam, R., Daswati, D. & Niswaty, R. (2022). The effect of toxic leadership on turnover intention and counterproductive work behaviour in Indonesia public organisations. *International Journal of Public Sector Management*, 35(3), 317-333. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2021-0142>
- İrge, N. T. & Bayram, V. (2020). The impact of toxic leadership on organization prisonization and the psychological capital of the employees. *Business, Economics and Management Research Journal (BEMAREJ)*, 3(2), 101-116.
- Jantjies, S. D. & Botha, P. A. (2024). Investigating toxic leadership's influence on employee turnover intention in a clinical research organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2571>
- Karagöz, Y. (2019). SPSS AMOS META uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karanfil, M. S. & Eker, E. (2025). Toksik liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde tükenmişliğin aracı rolüne ilişkin bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(1), 444-462. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.25.02.2485>
- Karaoğlu, D. (2025). Bilgi işçilerinin toksik liderlik algısının işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisi-savunma sanayi özelinde nicel bir araştırma (Yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Keskin, S. T. & Kiliç, M. Ö. (2023). Investigation of the relationship between nurses' perception of toxic leadership and their organizational trust levels and turnover intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 80(5), 1859-1867. doi: 10.1111/jan.15951
- Kılıç, M. (2019). X ve Y kuşaklarındaki toksik liderlik algılarının örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve bireysel performans üzerindeki yansımaları. (Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Lebda, S. E. & Shemeish, M. A. (2024). The effect of toxic leadership on turnover intentions: The mediating role of workplace incivility. *The Scientific Journal of Business and Finance*, 44(2), 22-46. <https://doi.org/10.21608/caf.2024.371220>
- Lipman-Blumen, J. (2005). *The allure of toxic leaders*. Oxford University Press.
- Lopes, T., Soares, A. & Palma-Moreira, A. (2025). Toxic leadership and turnover intentions: Emotional intelligence as a moderator of this relationship. *Administrative Sciences*, 15(1), 1-22. <https://doi.org/10.3390/admsci15010026>
- Lyndon, S., & Rawat, P. (2015). Effect of leadership on organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51, 97-108.
- Maitlis, S., & Ozcelik, H. (2004). Toxic decision processes: A study of emotion and organizational decision making. *Organization Science*, 15(4), 375-393. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0070>
- Manaa, Y. H. (2022). The effect of toxic leadership on counter-productive work behaviors and intention to leave: An empirical study. *International Business Research*, 15(11), 1-10. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n11p1>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.

- Martínez-Núñez, R. (2024). *Toxic leadership and turnover intention: Moderators in Puerto Rican women* (Doctora Thesis), The Chicago School, Chicago.
- Mekawy, S. H. & Ismail, S. A. M. (2022). Effects of toxic leadership style of nurse managers on counterproductive work behaviors and intention to quit among staff nurses: A comparative study. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(3), 1466-1481. Doi: 10.21608/ejhc.2022.266204
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Naeem, F. & Khurram, S. (2020). Influence of toxic leadership on turnover intention: The mediating role of psychological wellbeing and employee engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 14(3), 682-713.
- Naz, N. & Bukhari, S. M. I. (2025). Mediating role of toxic leadership in the relationship between perceived narcissism and work outcomes among higher education teachers. *ACADEMIA International Journal for Social Sciences*, 4(2), 825-834.
- Nonehkaran, E. A., Mozaffari, N., Iranpour, S. & Soola, A. H. (2023). Identifying the predictors of turnover intention based on nurse managers' toxic leadership behaviors among nurses in Iran: A cross-sectional correlational study. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12913.023.10046-0>
- Noviantoro, D., Septiana, S. & Sakarina, S. (2024). Understanding toxic leadership: The role of job stress and job satisfaction in mediating turnover intention. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(2), 1352-1376. <https://doi.org/10.63922/ajmesc.v4i02.777>
- Nunes, A. & Palma-Moreira, A. (2024). Toxic leadership and turnover intentions: The role of burnout syndrome. *Administrative Sciences*, 14(12), 1-22. <https://doi.org/10.3390/admsci14120340>
- Ocak, S., Uzunçarşılı, Ü. & Yıldız, S. (2023). The effect of toxic leadership on work alienation and turnover intention. A. N. Özker (Ed.), *Economics and administration sciences: Modern analysis and researches* In (ss. 117-142). Livre de Lyon.
- Ofei, A. M. A., Poku, C. A., Paarima, Y., Barnes, T. & Kwashie, A. A. (2023). Toxic leadership behaviour of nurse managers and turnover intentions: The mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912.023.01539-8>
- Ongari, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1(3), 49-54.
- Oruç, Ş. (2021). Toksik liderlik algısının hizmet inovasyon davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde metanetin düzenleyici rolü (Doktora tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Oruç, Ş. & Yıldırım, M. H. (2025). Liderliğin karanlık yüzü: Sağlık çalışanlarının toksik liderlik algılarının incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 15(4), 2361-2389. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1724737>
- Patro, U. S., Panda, T. & Saumendra D. (2024). Impact of toxic leadership on employees' turnover: A mediating role of workplace bullying. *Sirjana Journal*, 54(3), 384-393.
- Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389. <https://doi.org/10.1177/174.271.5010379308>
- Pramudya, T. A., Rostiana R. & Budiana, I. M. (2025). The role of toxic leadership and exclusion in the workplace against intention to leave work with psychological distress as a mediator and gratitude as a moderator. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 5(2), 2980-2999. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i2.44792>
- Reed, G. E. (2004). Toxic leadership. *Military Review*, 84(4), 67-71.

- Reyhanoğlu, M., & Akın, Ö. (2016). Toksik liderlik örgütsel sağlığı olumsuz yönde tetikler mi? *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 442-459. <https://doi.org/10.15869/itobiad.41373>
- Reyhanoğlu, M. & Akın, Ö. (2020). Impact of toxic leadership on the intention to leave: A research on permanent and contracted hospital employees. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 38(1), 156-177. <https://doi.org/10.1108/JEAS-05-2020-0076>
- Schmidt, A. A. (2008). Development and validation of the toxic leadership scale (Master Thesis). University of Maryland, College Park.
- Shrivastava, A. & Sharma, A. (2024). Exploring employee turnover intention: The impact of toxic leadership and the mediating roles of cognitive distraction and workplace bullying in the organizational landscape. *International Research Journal of Multidisciplinary Scope (IRJMS)*, 5(3), 349-358. <https://doi.org/10.47857/irjms.2024.v05i03.0730>
- Sinaga, H. R., Kusumaningtyas, D. D. & Rahma, A. N. (2025). Analysis of toxic leadership and organizational cynicism mediated by job burnout on turnover intention in the hybrid work era. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 9(4), 865-873. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v9i4.18404>
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 627-666.
- Soomro, M. A., Ahmed, J., Mangi, A. R. & Shaikh, S. (2024). The impact of toxic leadership on employee turnover intention: Exploring the mediating effects of psychological well-being and employee engagement in microfinance banks in Sindh. *International Journal of Business and Management Sciences*, 5(4), 125-150.
- Susanto, A., Wijaya, E., Nasib, N., Fadila, Z. & Amelia, R. (2025). Digital burnout, work alienation, and turnover intention: Unveiling the mediating role of toxic leadership among Generation Y lecturers in leading universities in Medan. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(11), 106-120. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.11.011>
- Şener, E., Ünsever, M. O. & Çetinkaya, F. F. (2025). Can emotion regulation mitigate the harmful effects of toxic leadership on psychological well-being and turnover intention? *Journal of Organizational Behavior Review*, 7(2), 224-250.
- Taş, M. A., Akdemir, H. & Çiçek, H. (2019). Toksik duygu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik kırılabilirliğin düzenleyici etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(2), 98-113. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.592311>
- Tatlıcı, H. (2022). Güç kültürü ve toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracı rolü: Özel güvenlik sektörü üzerine bir araştırma (Doktora tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Tenderis, A., & Uzunçarşılı, Ü. (2023). Toksik liderliğin örgütsel itaat aracılığıyla üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KOSBED)*, 2(44), 25-53. <https://doi.org/10.35343/kosbed.1128175>
- Walton, M. (2007). Leadership toxicity: An inevitable affliction of organisations? *Organisations and People*, 14(1), 19-27.
- Whicker, M. L. (1996). *Toxic leaders: When organizations go bad*. Westport, Conn: Quorum Books.
- Yalçınsoy, A., & Işık M. (2018). Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 1016-1025,
- Yulianto, C. G., Fajrianthi, F. & Samian, S. (2024). The role of stress coping as a moderator between toxic leadership and turnover intention in millennial workers. *INSAN Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 9(1), 59-81.

AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TOXIC LEADERSHIP AND TURNOVER INTENTION: A META-ANALYSIS

Şükran ORUÇ* 

While leadership has traditionally been addressed as a visionary and unifying force in modern management literature, the phenomenon of “toxic leadership,” representing the dark and destructive side of this concept, has become a focal point of research in recent years. Toxic leadership is a highly destructive concept that encompasses the collective abusive, narcissistic, authoritarian, and unethical behaviors exhibited by managers toward their subordinates, thereby polluting the organizational climate. First conceptualized by Whicker (1996), this leadership style is defined as a process that decays organizations from within. On the other hand, turnover intention is a cognitive tendency that includes the thought of distancing oneself from the current role and the search for alternative employment; it serves as the strongest predictor of actual turnover decisions. According to Mobley’s (1977) model, this intention is the most critical stage of a process that begins with job dissatisfaction and ultimately results in physical separation. Although there is a general consensus in the literature that toxic leadership is positively correlated with turnover intention, the variation in correlation coefficients reported across different sectors, cultures, and sample sizes has necessitated a holistic synthesis. In this context, the present study aims to examine the relationship between toxic leadership and turnover intention using a meta-analytic approach, thereby synthesising the fragmented findings in the literature within the framework of a general effect size. In line with this objective, in addition to the overall effect size, moderator variables such as publication year, sector, publication type and scope (national/international) which may have a potential moderating effect on the relationship were systematically examined. Furthermore, the individual impact of the studies included in the analysis on the overall findings was assessed using a leave-one-out sensitivity analysis. The scope of the research consists of full-text academic studies published between 2017 and 2025 that report the relationship between these two variables via the Pearson r correlation coefficient.

* Istanbul Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Management Information Systems, sukranoruc@beykent.edu.tr; sukranoruc@outlook.com, ORCID ID: 0000-0002-8176-4058.

In the methodological infrastructure of the research, the meta-analysis method was employed, which allows for the numerical combination of statistical data from independent studies and the calculation of an overall effect size. The Python programming language and its libraries were utilized for data analysis and visualization. The data collection process was meticulously conducted between December 15–31, 2025, across the TR Dizin, National Thesis Center, and Google Scholar databases. The inclusion criteria were defined as: being published within the 2017–2025 period, utilizing quantitative methods, and explicitly reporting the correlation (r) and sample size (N) between toxic leadership and turnover intention. As a result of the systematic searches conducted to establish the study's sample pool, a total of 45 independent studies comprising 33 articles, 10 postgraduate theses and 2 book chapters were included in the meta-analysis. The analyses were conducted using data from a total of 14,898 participants. The breadth and diversity of the sample group under examination enhance the representativeness of the findings and provide a strong statistical foundation for the generalisability of the results.

As the analyses revealed a high degree of heterogeneity ($I^2 = 97.4\%$) among the studies, the 'Random Effects Model' was selected for the analyses. The findings scientifically demonstrate a positive, significant and strong relationship ($r = 0.519$, 95% CI [0.448; 0.583]) between toxic leadership and intention to leave. This result demonstrates that deviations in leadership style directly and strongly trigger employees' intention to leave the organisation. To identify the sources of the high heterogeneity observed, publication year, sector, publication type and scope (national/international) were examined as moderator variables. The analyses revealed that none of these variables could explain the heterogeneity at a statistically significant level. However, the 'leave-one-out' sensitivity analysis conducted to test the robustness of the findings showed that no single study could manipulate the overall result on its own, and that the meta-analysis results were highly robust. Furthermore, the results of the Egger test and Rosenthal N analysis confirmed that there was no publication bias in the study.

In conclusion, this comprehensive synthesis certifies with a strong correlation value of $r = 0.519$ that the "toxic" atmosphere created by toxic leadership pushes employees to distance themselves from the organization by straining their psychological boundaries. Narcissistic, abusive, and unethical attitudes exhibited by managers emerge as one of the most dominant factors triggering turnover intention, regardless of sample size, publication type, or time period. For organizations, this finding serves as a reminder that "sterilizing" the leadership climate is a vital necessity, not only to control turnover rates but also to preserve high-quality intellectual capital. The integration of personality tests in leader selection processes, the establishment of 360-degree feedback systems, and the adoption of a corporate "zero tolerance" policy against toxic behaviors will play a key role in minimizing turnover intention. This meta-analysis contributes significantly to the management literature by demonstrating that the link between toxic leadership and turnover intention is not merely a theoretical assumption, but a reality proven by a massive sample size of 14,898 individuals, methodologically validated, and free from publication bias. It is anticipated that this research will lay a comprehensive foundation for future studies in organisational behaviour and provide a scientific contribution to management strategies.

TÜRKİYE'DE DEMOKRASİNİN PEKİŞMESİ: KOŞULLAR VE ENGELLER

Consolidation of Democracy in Turkey: Conditions and Obstacles

Mehmet KABASAKAL^{*} 

Öz

Türkiye'ye İkinci Dünya Savaşı sonrası demokrasiye geçen ülkeler arasında yer verilir ve demokratik siyasal yaşamı benimsemiş "ikinci dalga" ülkeleri arasında sayılır. Türkiye'de demokrasi hiçbir zaman tüm kurum ve kurallarıyla işlememiştir. 1946'dan bu yana aradan 80 yıl geçmesine rağmen, Türkiye'de demokrasi kurumlaşmış değildir. Bu çalışma, Türkiye'de çok partili yaşama geçişi ve günümüze kadar olan gelişmeleri ayrıntılı olarak inceleyen, Türkiye'de demokrasinin yerleşmesini engelleyen öğelerin, ele alınarak değerlendirildiği bir araştırmadır. Hukuk devletinin, özgür siyasal yaşamın ve yarışan siyasal partilerin, sivil toplum kuruluşlarının, nitelikli bürokrasinin ve kurumların varlığı kurumsal bir bakışla incelenmekte ve ayrı ayrı sorgulanmaktadır. Bu kapsamda siyasal kültürün etkisi, askeri müdahalelerin kurumsallaşmayı engelleyen rolü, dinin siyasal yaşamda etkinliğinin artmasıyla laiklikten uzaklaşılması, parti liderlerinin demokrasiye yaklaşımları, artan lider hegemonyası ele alınmaktadır. Makalede bütün bu faktörlerin kurumlarda yaptığı tahribat, kurumsal bir bakış açısıyla incelenmekte, sonrasında Türkiye'de demokrasinin pekişmesi, Linz & Stepan'ın (1996) yaklaşımından hareketle değerlendirilmekte ve *Varieties of Democracy* (V-Dem) projesi verileriyle desteklenmektedir. Makalenin sonuç bölümünde sorunların çözümüne ve Türkiye'de demokrasinin pekişmesine yönelik öneriler de sunulmaktadır.

* Okan Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, mehmet.kabasakal@okan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1097-6467

How to cite this article/Atıf için: Kabasakal, M. (2026). Türkiye'de demokrasinin pekişmesi: Koşullar ve engeller. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1772036

Anahtar Kelimeler: Demokrasinin pekişmesi, kuvvetler ayrımı, hukuk devleti, kurumsallaşma, laiklik, lider hegemonyası.

Abstract

Turkey’s transition towards multi-party democracy was realized after the Second World War and Turkey was considered a “second wave” democracy. Unfortunately, after the 80 years of this transition, democracy and its institutions are not functioning well, and not consolidated in Turkey. This article aims to evaluate the historical background of the democratic transition, and examines the major factors which effect the consolidation of democracy in different periods. The dominant political culture which lacks compromise and rule of law; the effect of military interventions on political institutionalization; the increasing role of religion in politics; understanding, approach and attitude of the party leaders towards democracy; and increasing leader authority within the parties are evaluated as major factors. Evaluations of different periods were realized with an institutional perspective and findings were also supported by the data of Varieties of Democracy (V-Dem) Project. Based on Linz & Stepan’s (1996) framework, paper proposes an original evaluation of democratic consolidation in Turkey at the last part of the article. The article aims to suggest some policy recommendations for the consolidation of Turkish democracy.

Keywords: Consolidation of democracy, separation of powers, rule of law, institutionalization, secularism, hegemony of leaders.

1. Giriş

Osmanlı Devletinin ikinci meşrutiyetle başlayıp 1920’ye kadar süren çok partili yaşam deneyimi olmasına rağmen, Türkiye’ye İkinci Dünya Savaşı sonrası demokrasiye geçen ülkeler arasında yer verilir ve bu yüzden “ikinci dalga” ülkeleri arasında sayılır. İstanbul’un işgali sonrası *Meclisi Mebusan* kapanınca, 23 Nisan 1920’de Büyük Millet Meclisi Ankara’da toplanmış, 1923’te meclis içinde kurulan Halk Fırkası, 1946’ya kadar ülkeyi tek parti olarak yönetmiştir. Çok partili yaşamın başlamasından buyana 80 yıla yakın bir süre geçmesine rağmen, Türkiye’de demokrasi kökleşmemiş, pekişmemiştir. *Freedom House* 2024 demokrasi endeksine göre Türkiye “özgür olmayan” ülke sayılmaktadır. Bu konumdaki ülkeler, *melez-hibrit rejimler* ya da *rekabetçi otoriterlik* olarak da tanımlanmaktadır (Levitsky & Way, 2002, s.52; 2010; Bermeo, 2016). Bu çalışma, Türkiye’de demokrasinin pekişmesi önündeki engelleri araştırmaktadır. Çalışmada, bir ülkede demokrasinin yerleşmesi için gerekli koşullar üzerinde kısaca durulmakta, kurumlaşmanın zayıflığı ve kurumların güçsüzlüğünün, dinin siyasal yaşamda rolünün, parti içi demokrasi ve lider hegemonyasının süreçte etkili unsurlar olduğu ileri sürülmektedir. Bu savı kanıtlamak üzere Türkiye’de bu unsurların varlığı sorgulanarak demokrasinin pekişmesi değerlendirilmektedir. Makale, demokratikleşme ve demokrasinin pekişme düzeyinin ölçülmesi çalışmalarına kısaca yer vermektedir. Bu ölçütler arasında *Varieties of Democracy* (V-Dem) projesi verilerinden ve Linz ve Stepan’nın demokrasilerin pekişmesini ölçmek için geliştirdikleri modelden (1996) yararlanarak Türkiye’de demokrasiyi siyasal aktörler, kamuoyu ve devlet organları/kurumları açısından *davranışsal*, *tavırsal* ve *anayasal* olarak değerlendirmektedir. Bu analizde demokrasiye “kurumsal” bakış açısıyla yaklaşılmaktadır (Acemoğlu & Robinson, 2014;

Bogason, 2004)). Bu yönüyle siyaset bilimi yazınına katkılar içeren makalenin sonuç bölümü, Türkiye’de demokrasinin pekişmesini engelleyen sorunların çözümüne yönelik önerilere de özetle yer vermektedir.

2. Demokrasinin Pekişmesi

Demokrasinin gereklerinden en önemlisi, halkın oylarıyla seçilen bir parlamentonun varlığıdır. Dahl “*poliarşi*” adını verdiği gerçek demokrasinin olmazsa olmaz gereklerini bir liste halinde ortaya koymuştur. Dahl’a göre bir ülkede demokrasinin yerleşip pekişmesi için, ifade özgürlüğü, örgütlenme ve bir örgüte katılma özgürlüğü, oy verme hakkı, siyasal partilerin serbestçe yarışma hakkı yanında, sivil toplumun, özgür medyanın, alternatif bilgi kaynaklarının, düzenli aralıklarla yapılan serbest ve adil seçimlerin varlığı da vazgeçilmez unsurlardır (Dahl, 1973, ss.2-3; 1993, s.281). Haynes, küresel dünyayı ele alan karşılaştırmalı çalışmasında yerleşmiş demokrasiler ile demokrasiye geçiş döneminde olan ülkeler arasındaki temel farkın siyasal partilere verilen önem düzeyiyle ilgili olduğunu ileri sürmektedir (2005, s.43). Lipset ise demokrasiyi, çoğunluk yönetimini ve azınlık haklarını güvenceye alan bir süreç olarak tanımlamaktadır (1959, s.71). Demokrasiyi yapısal olarak tanımlayanlarsa siyasal sisteme bakmakta, sistemde bazı kurum, kural ve ilkelerin varlığı halinde onu demokrasi saymaktadır (Arat, 1991, ss.19-20). Tarih seçimle işbaşına gelen bazı yönetimlerin demokrasiyi diktatörlüğe dönüştürebildiğine tanıklık etmiştir. Bu yüzden, demokrasilerde iktidarın yetkilerini sınırlayacak denge ve denetim mekanizmalarına; hukukun üstünlüğü ve yargı bağımsızlığının yer aldığı, yasama yürütme ve yargı güçlerinin birbirini dengeleyip denetleyebildiği sisteme gerek duyulur (Touraine, 2004, s.58). Demokrasiye yönelik tehditlerin önlenebilmesi için, yasama yürütme yargı erklerinin birbirlerini denetleyecek biçimde anayasa ile düzenlenmesi yanında, devletin, hukuk sisteminin, bilimin ve eğitimin din kurallarına dayanmaması yani laikliğin varlığı da önemlidir (Ackerman, 2000; Haynes 2005, s.264). Sömürgecilik, soykırım, savaş, darbe, etnik ve dinsel çatışma yaşamış ülkelerde tarihsel deneyimden hareketle, anayasanın değişmez maddeleri arasında laiklik ilkesine yer verilmektedir. Demokrasinin gereklerinden biri sayılan laikliğin üç farklı boyutundan ve uygulamasından söz edilir: 1. Din ile siyasetin ayrılması, dinin devletten ve kamusal alandan çıkarılması; devletin bir hakem gibi tüm dinlere eşit mesafede durması ve garanti altına alınması. 2. Dinin devlet kontrolünde ve denetiminde tutulması. 3. Dinin toplumdaki yerinin ve rolünün küçültülmesi ve bilimden ayırıştırılması. (Parla, 2017, s.186, s.196). Demokrasinin pekişmesi için, bunları yeterli bulmayıp, başka unsurlar önerenler de vardır (Crick, 2012, ss.131-138; Diamond, 1999). Demokratik sistem, çoğulcu toplumsal yapı ve iyi örgütlenmiş aktif bir sivil toplum gerektirir (Diamond, 1994, s.4). Bu yazının amacı zaten siyaset bilimi yazınında pek çok kez ele alınan demokrasi tanım ve tartışmalarını özetlemek değildir. Makale bir ülkede demokrasinin pekişmesiyle ilgili kuramları ve çalışmaları (Aknur, 2012) özetle ele alıp, Türkiye’de demokrasinin neden kökleşemediğini bu çerçevede değerlendirmektedir.

Bilim insanları, eğitimin, siyasal kültürün ve demokrasinin gelişmesindeki önemli rolünü vurgulamaktadır (Ozankaya, 1982, s.301). Nüfusun büyük çoğunluğunun okur-yazar olmadığı, geri kalmış feodal bir tarım toplumunda çok partili ve serbest seçimli Batılı demokrasinin pekişemeyeceğini belirterek, demokrasiyi kurmadan önce onun şartlarını yaratmak gerektiği kanısındadırlar (Duverger, 1965, s.72).

Demokrasiyi ekonomik gelişmeye bağlayan ve Batıyı örnek alan ilk tez, Seymour Martin Lipset tarafından dile getirilmiştir (1959). Batı demokrasilerinde, ekonomik kalkınma ve kişi başı milli gelir düzeyi, piyasa ekonomisinin varlığı, ekonomik gelişmişlik göstergeleri olarak ele alınmaktadır (Dahl, 1973, ss.62-80; Sunar, 2010, ss.20-22). Ancak, ekonomik gelişme ile demokrasi arasındaki ilişki sınıldığından daha karmaşıktır. Örneğin, kişi başına düşen gelirin yüksek olduğu ülkelerde, okur-yazarlığın ve eğitim düzeyinin yüksek olması, gelir dağılımının da daha adil gerçekleşmesi beklenir. Bu durumda orta sınıfın genişlemesi, toplumlarda çelişkilerin azalması ve gerilimlerin düşük seviyede seyretmesi söz konusudur. Dolayısıyla, ekonomik gelişmişlik düzeyinin yüksekliğinin ülkede demokrasiyi de güçlendireceği savı ilk bakışta “doğru” gibi görünmektedir. Gerçekten de demokratik ülkelerin çoğu zengin, gelişmiş varlıklı ülkelerin çoğu demokratiktir. Ancak, bazı Arap ülkeleri gibi, petrol zengini ülkeler, yüksek kişi başı gelirlerine karşın demokratik bir yönetime sahip değildirler. Bu örnek, ekonomik gelişmişliğin her zaman demokrasiye geçişle sonuçlanmadığını göstermektedir. Özetle, ekonomik gelişme demokratik rejimlerin temelini oluştursa da tek başına yeterli değildir. Demokrasinin sürekliliğini sağlamak için başta ekonomik ve toplumsal haklar olmak üzere temel insan hak ve özgürlüklerin varlığı zorunludur (Arat, 1991, ss.3-5). İkinci dünya savaşından sonra demokrasiye geçen ancak süreklilik gösteremeyen gelişmekte olan ülkeleri inceleyen Arat, bu ülkelerdeki demokrasi çöküşünü, siyasal haklar ve özgürlük ile sosyal ve ekonomik haklar arasında büyüyen uçurum ile açıklamaktadır. Yani, ekonomik hakları karşılanmayan kitleler, demokrasinin içerdği siyasal hak ve özgürlük kullanarak toplumsal taleplerde bulunmakta, bu talepleri karşılayamayan iktidarlar ise baskı yöntemleri ile talepleri kısıtlayarak demokrasinin çöküşüne neden olmaktadır (Arat, 1991). Linz, demokrasilerin çöküşüne ilişkin kitabında başta Almanya, İtalya, İspanya ve Şili olmak üzere ağırlıklı olarak ilk dalga demokrasilerindeki gerilemeyi incelemektedir (1978). Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra birçok ülke otoriter yönetimden demokrasiye geçerken, son yollarda pek çok ülkede demokrasi gerilemeye başlamıştır. Demokrasinin gerilemesi yaygın bir araştırma konusu olmuştur (Arat, 2020; Corbett, 2020; Cianetti and Hanley, 2021; Çınar, 2019, Esen, Gümüşçü & Yavuzylmaz 2024; Haggard & Kaufman, 2021; Ishiyama 2024; Levitsky & Way, 2002; Maeda, 2010; Nakai 2023).

Bir ülkede demokrasinin yerleşip yerleşmediği nasıl anlaşılabilir? Demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işlediğini saptamak nasıl mümkün olabilir? Bunun göstergeleri, ölçütleri var mıdır? Birçok siyaset bilimci bu konuda çalışmalar yürütmüş, sınıflamalar yapmıştır (Dahl, 1973, ss.1-3; Di-amond, 1999, s.66; LeDuc, Niemi & Norris, 2014, ss.2-5; Lijphart 2006, s.15, ss.56-68; Powell 1990, ss.4-10). Bunlar dışında dünyada ülkelerin demokratikleşme düzeylerini ölçmek için bazıları yaygın olarak bilinmeyen başka çalışmalar da vardır (Marshall, Gurr & Jagers, 2017). Türkiye’de sınırlı

sayıda çalışmalar bu araştırmalara değinmekte, demokratikleşme düzeyini saptamak için genellikle *Freedom House* verilerini kullanmaktadırlar (Özalp, 2008; Köktaş, 2002; Korkmaz, 2023).

V-Dem projesi, demokrasinin kavramlaştırılması ve ölçülmesi için dünyadaki tüm bağımsız devletler için, en eskisi 18.yüzyıl sonlarına kadar giden tarihsel verileri de kullanarak, yıllık demokrasi ölçümleri yapmaktadır. Bu demokrasi ölçümleri her yıl yeni verilerle güncellenerek açıklanmaktadır. V-Dem projesine göre, demokrasi sadece seçimlerin varlığından ibaret olmayıp, özgür ve adil seçimler yanında, insan haklarının, yargı bağımsızlığının, yürütmenin hesap verebilirliğinin, cinsiyet eşitliğinin, medya bağımsızlığının ve sivil toplumun varlığını da gerektirmektedir. Bu kavramlaştırma sonucunda, V-Dem projesi her ülke için yıllar itibarıyla beş farklı demokrasi endeksi yayımlamaktadır. Nakai, 18 ülkenin çeşitli V-dem verilerini kullanarak yaptığı çalışma sonucunda genişleyen Avrupa Birliği üyeleri arasında Polonya, Macaristan, Sırbistan ve Türkiye’de demokrasinin gerilediğini ileri sürmektedir (2023). Böylece Diamond’un 1999’da Brezilya, Pakistan ve Bengaldeş ile birlikte “demokrasisi kısmen pekişmiş ülkeler” arasında saydığı Türkiye demokrasiden uzaklaşan ülkeler grubuna sokulmuştur. Bu çalışmada “*seçimsel demokrasi endeksi*” ile “*müzakereci demokrasi endeksi*” olmak üzere V-Dem projesinin iki temel demokrasi endeksi kullanılacaktır. Bu endeksler, Türkiye’de demokrasinin ne ölçüde geliştiğini inceleyen bu araştırmaya ışık tutacaktır.

Bir ülkede demokrasinin yerleştiğini ve pekiştiğini ölçmek için geliştirilen testlerden biri Huntington’a ait iktidarın “iki kez el değiştirme” testidir. Bu teste göre, demokrasiye geçiş döneminde ilk seçimde iktidara gelen parti, bir sonraki seçimi kaybedip iktidarı kazananlara barışçı şekilde devreder, iktidarı devralanlar da bir sonraki seçimi kazananlara yönetimi sorunsuz devrederler ise o ülkede demokrasi pekişmiş sayılabilir (1993, ss.258-260). Yani, demokrasinin pekişmesi için iktidarın iki kez farklı partiler arasında el değiştirmesi öngörülmektedir. “İki devir testi” (*two turnover test*) diye özetlenebilecek bu ölçüt birçok ülkede siyasal değişimi açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Örneğin Türkiye’de 1973 ile 1980 arasında Ecevit ve Demirel’in başkanlıklarında kurulan hükümetlerle, iktidar 3 kez el değiştirmesine karşın, 1980’deki askeri darbe, Türkiye’de demokrasinin pekişmediğini ortaya koymuştur.

Linz ve Stepan’a göre, nitelikli bürokrasi, özgür ve canlı bir sivil toplumun gelişmesine uygun şartlar, özerk bir siyasal toplumun bulunması; hukukun üstünlüğünün sağlanmış olması ve kurumsallaşmış iktisadi toplumun varlığı pekişmiş demokrasi için temel koşullardır (1996, s.7). Demokrasi konusunda karşılaştırmalı çalışmalar yapan Linz ve Stepan, demokrasinin pekişmesini davranışsal, tavırsal ve anayasal olarak ele almaktadırlar (1996, s.6). Bu çerçevede, *Davranışsal* olarak, bir ülkede demokrasinin pekişmiş olarak kabul edilebilmesi için, önemli ulusal, ekonomik, sosyal, siyasal veya kurumsal aktörlerin hiçbirinin demokrasi dışı bir rejim arayışında olmaması gerekir. *Tavırsal* olarak, kamuoyunun çoğunluğunun demokratik rejimi benimsemesi; demokratik yöntemlerin ve kurumların en uygun seçenek olduğuna inanması gerekir. *Anayasal* olarak, demokrasisi pekişmiş ülkelerde, devletin tüm organları (yasama, yürütme, yargı ve diğerleri) yasa ve kurallara uygun çalışır.

Bu çalışmada Türkiye’de demokrasinin nasıl geliştiği ve nasıl işlediği ele alındıktan ve V-Dem projesi verileriyle karşılaştırıldıktan sonra Linz ve Stepan’ın bu ölçütü esas alınarak Türkiye’de demokrasinin pekişmesi değerlendirilecektir.

3. Türkiye Örneği

İstanbul’un 1920’de işgali ve Osmanlı Meclisinin dağıtılması üzerine, demokrasinin gereklerinden en önemlisi sayılan parlamento, 23 Nisan 1920’de Ankara’da toplanmıştır. 20 Ocak 1921’de yayınlanan anayasanın başlangıcında egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu ilkesine yer verilmiştir. Büyük Millet Meclisi (BMM), yasama ve yürütme güçlerini kendisinde toplamış, meclis hükümeti sistemiyle bakanları bünyesinden seçmiş ve ulusal kurtuluş mücadelesini tam yetkiyle yönetmiştir.

Birinci Meclisteki milletvekilleri seçilerek gelmiş, farklı düşünce ve inançlara sahip ve her konuyu tartışabiliyor olsalar da demokrasinin tüm kurum ve kurallarını içermeyen bu yapı “demokrasi” olarak nitelendirilemezdi. Ülkede henüz demokrasinin temel göstergelerinden sayılan, seçimlerde serbestçe yarışacak siyasal partiler de yoktu. Toplumun eğitim, kültür ve bilinç düzeyi demokrasiyi kuracak ve koruyacak aşamaya gelmemişti. Dinin siyaset üzerinde, din adamlarının da toplumda büyük etkisi vardı. Özetle, ülkede demokrasinin kurulup gelişeceği ortam ve koşullar bulunmamaktaydı. Buna rağmen, içinde muhalefetin de bulunduğu Meclisin yönetiminde işgal kuvvetleri yenilgiye uğratılmış, ulusal bağımsızlık kazanılmış ve 1 Kasım 1922’de Meclis kararı ile Osmanlı saltanatına son verilmiştir.

Kimi düşünürlere göre, demokrasi ancak belirli gelişme düzeyine erişmiş ülkelerde sağlıklı işlemektedir. Cumhuriyetin kurucuları bu düşünceyi paylaşıyor olmalı ki daha Lozan müzakerelerinin sürdüğü sırada, siyasal bağımsızlık sonrası ülkede izlenecek ekonomik politikayı saptamak amacıyla 17 Şubat 1923’te İzmir’de İktisat Kongresini toplarlar. Mustafa Kemal de kongre açılış konuşmasında siyasi ve askeri zaferlerin, ekonomik zaferlerle “taçlandırılmazlarsa” sürdürülemeyeceği inancını vurgular.

Çok partili siyasal yaşam için çıkarları farklı sınıfların varlığı ve bunların demokratik yoldan birbiriyle yarışmaları gerekir. Mustafa Kemal 1923 Şubatında Balıkesir’de yeni bir siyasal parti kurma niyetini açıkladığı toplantıda dünyada sınıfların varlığını kabul etmekte ancak, o sırada Türkiye’de henüz siyasal partilerin dayanacağı sınıfların bulunmadığını belirtmektedir (Turan, 2000, ss.19-20). Gerçekten de o sırada Türkiye’de ne güçlü bir işçi sınıfı ne de gelişmiş burjuvazi vardır.

Türkiye’nin ilk partisi CHP, 23 Ekim 1923’te kuruluş dilekçesinin Mustafa Kemal’in imzasıyla İçişleri Bakanlığına verilmesiyle kurulacaktır. 29 Ekim 1923’te Cumhuriyet ilan edilecek, tutucu çevrelerin tepkisini azaltmak amacıyla yapılan anayasa değişikliğinde “*Türkiye Devletinin dini İslam dindir*” ifadesine yer verilecektir. Demokrasi yolunda tarihi bir adım atılırken, demokrasinin temel

dayanaklarından *laiklik* konusunda verilen ödün, siyasal koşulların daha elverişli olduğu 1928'de Anayasadan çıkarılacaktır.

Az gelişmiş bir ülkelerde, halkın büyük çoğunluğunun eğitim ve yaşam düzeyi düşük kaldıkça, kültürü geliştirmenin kolay olmayacağı bilinmektedir. CHP iktidarı 1927'de okuryazar oranının % 8 olduğu Türkiye'de toplumun siyasal eğitimini sağlamaya, ülkeyi demokratik kurallara ve yönetime alıştırmaya çalışmış, bu doğrultuda eğitime ve kültürel gelişmeye özel bir önem verilmiştir. CHP, ülkede çok partili rejimi kurmadan önce, ekonomik bağımsızlığı pekiştirmeye ve iktisadi büyümeyi sağlamaya da çaba harcamıştır. Önce ulaşım altyapısı, kısıtlı imkanlara rağmen, demiryolu ağıyla geliştirilir, bütçeden küçük de olsa yatırımlara pay ayrılmaya çalışılır. Özel kesimde sermaye birikimi olmadığından büyük sanayi tesislerini de devlet kurmaya başlayacaktır (Kuruç, 1987; Yenil, 2013).

Tek parti döneminde çağdaşlaşma amacına yönelik ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel alanda atılımlarla bir aydınlanma devrimi gerçekleştirilmiştir. 3 Mart 1924'te laiklik yönünde ilk adım atılmış, Halifelikle birlikte *Şer'îye ve Efkafe Vekaleti* kaldırılmış (Goloğlu, 1973), devlet dinin ve sayetinden kurtarılmıştır (Başgil, 2019, s.205). Mustafa Kemal Atatürk'e göre, laiklik, sadece din ve devlet işlerinin ayrılması değildir, laiklik, vatandaşların din, inanç ve vicdan özgürlüğünün sağlanması ve devletin bunu görev olarak üstlenmesidir (Filiz vd., 2008, s10; Ozankaya, 1981, s.190). Mustafa Kemal'in laikliği, İslam dininin istismar edilmesini önlemek amacıyla savunduğu da ileri sürülmektedir (Filiz vd., 2008, ss.21-22). Laikliğin tek parti dönemindeki ve sonrasındaki uygulamalarını inceleyen akademik çalışmalarda, Türkiye'de siyasi ve dini alanların resmi olarak ileri sürüldüğünün aksine ayrışmadığı da vurgulanmaktadır (Azak, 2022, s.129; Turam, 2012). Laiklik, demokrasinin önkoşullarından biri olarak kabul edilmekte ve din ve devlet işlerinin birbirlerinden kurumsal olarak ayrışması ve kendi özerk alanlarında var olması anlamında değerlendirilmektedir. Ancak, Diyanet İşleri Başkanlığının devlet bünyesinde yer alması nedeniyle, Türkiye'deki laiklik uygulaması da tartışma konusudur (Gülalp, 2018, s.59, s.80; Gözaydın, 2016). Türkiye'de Diyanet İşleri Başkanlığı, dinin siyaseti ve ülke yönetimini etkilemesini önlemek ve dini denetim altında tutmak amacıyla kurulmuştur (Gülalp, 2018, s.106; Kuru & Stepan, 2013; Tunaya, 1991, s.171). İlginçtir ki, Mustafa Kemal ve arkadaşlarının anayasal statü vermediği Diyanet İşleri Başkanlığı, din özgürlüğünü ayrıntılı bir biçimde düzenleyen 1961 Anayasasına girmiştir (Madde 154).

3 Mart 1924'te ülkedeki tüm eğitim kurumları Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde toplanmıştır. Böylece laik eğitim düzenine geçilirken, devletin parasız temel eğitim vermesi de sağlanmıştır (Yenil, 2017, s.42). *Şeyh-ül İslamlık* ve *Şer'i* mahkemeler kaldırılmış, tekke ve zaviyeler kapatılmıştır. Çağdaş uygarlığa erişme ve demokrasinin altyapısını oluşturma hedefiyle yasalar çıkarılmış, giyim kuşamda, takvimde, saatte ve yazıda köklü değişiklikler yapılmıştır. Öngörülen hedeflere ulaşılmasını sağlayacak kurumları oluşturmak ve bu kurumları yaşatacak yeni insanı yetiştirmek için aydınlanma hareketine girilmiştir. Medeni Kanunla kadın erkek eşitliği yönünde önemli bir adım atılmıştır. 1934 yılında dünyanın birçok demokratik ülkesinden önce Türkiye'de kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.

3.1. Çok Partili Hayata Geçiş

Tek parti döneminde, çok partili yaşama geçiş amacıyla, biri 1924’te Mustafa Kemal’in eski silah arkadaşları tarafından, diğeri bizzat Mustafa Kemal’in girişimiyle iki deneme yapılmıştır. 1923 seçimleri sonrasında ulusal kurtuluş mücadelesinin kahramanları Kazım Karabekir, Ali Fuat Cebesoy ve Refet Bele’nin yer aldığı bir grup, TBMM içinde ilk muhalefet partisinin lider kadrosunu oluşturacaktır (Mumcu, 1990, ss.145-152). Paşalar, 17 Kasım 1924’te Rauf Orbay ve Adnan Adıvar ile birlikte Terakkiperver Cumhuriyet Fırkasını (TpCF) kurarlar (Zürcher, 1992), ancak partinin yaşam süresi kısa olur. Şeyh Sait isyanı sonrası İstiklal Mahkemelerinde görülen bazı davalarda TpCF üyelerinin ayaklanmalarla ilişkilendirilmesi ve irticayı desteklediği gerekçesiyle, Fırka, 3 Haziran 1925’te Hükümet tarafından kapatılmıştır. İlk deneme başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Cumhurbaşkanı ve Başvekil (İnönü), hükümeti denetleyecek bir partiye ihtiyacı görmüş ve böyle bir partinin başına geçecek güvenilir kişi arayışına girişmişlerdir. Üzerinde mutabık kaldıkları isim, eski başvekil, Fethi (Okyar) Beydir. 1930 Temmuzunda Türkiye’nin Paris Büyükelçisi Fethi Bey Yalova’da Mustafa Kemal’i ziyareti sırasında İnönü Hükümetine yönelik eleştirilerde bulununca, Gazi, “*Fethi Bey, bu dediklerinizi yapmak için bir parti kurun*” diyecektir (Kabasakal, 1991, s.118). Böylece, Türk siyasal hayatında bizzat Mustafa Kemal’in çabası ve desteğiyle Serbest Cumhuriyet Fırkası (SCF) kurulur (Okyar, 1980; Okyar & Seyitdanlıoğlu, 2010, ss.65-163). Serbest Fırka ile ilgili değerlendirmeler, yapay bir girişim olduğu konusunda birleşmektedirler (Ağaoğlu, 1969; Aydemir, 1973, s.398; Tunçay, 1981, ss.245-247). Goloğlu’na göre bu girişim, “güdümlü muhalefet” denemesidir (1982, s.22). Gerçekten de Mustafa Kemal, en güvendiği arkadaşlarına muhalefet partisini kurdururken, işi rastlantılara bırakmamış, kurucuları İsmet Paşa Hükümetinin uygulamalarına karşı kişiler arasından seçerek yapaylıktan kurtarmaya özen göstermiştir. Serbest Fırka deneyinin çözümlemesi, 1945 sonrası çok partili yaşama geçiş sürecinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Mustafa Kemal (Atatürk), Fethi Bey ile görüşmesinde üyeleri seçimle belirlenen bir meclisin varlığına rağmen, ülke içinde ve dışında yönetimin *diktatörlük* gibi değerlendirildiğini belirterek, Cumhuriyeti kişisel yararı için kurmadığını, herkesin ölümlü olduğunu, kendisi öldükten sonra arkasında otoriter bir baskı rejiminin kalacağını, oysa kendisinin tarihe öyle geçmek istemediğini söyler. Fethi Beyi parti kurmaya razı etmek için, “*Me’s’ele, memlekette Cumhuriyetin şahısların hayatına bağlı kalmayarak kökleşmesidir*” (Okyar, 1980, ss.392-393) diyerek demokratik rejimin kurulması ve kurumlaşması gereğini vurgular.

Mustafa Kemal’in bu süreçte üzerinde önemle durduğu husus laikliktir, Fethi Beyin de laiklikten ödün vermeyeceğinden emindir. Fethi Beye verdiği bir yazıda, laiklik konusunda kendisiyle benzer düşünceler taşıdığı için duyduğu memnuniyeti belirtir ve zaten kendisinin siyasal yaşamda daima aradığı ve arayacağı ilkenin laiklik olduğunu vurgular (Okyar, 1980, s.437). Ancak, Serbest Partinin olaylı İzmir mitingi (Ağaoğlu, 1969, ss.29-41) ve devrim karşıtlarının Serbest Fırkayı desteklemeye başlamaları, Mustafa Kemal’i kaygılandırmıştır, Yunus Nadi’ye yaptığı açıklamayla Serbest Fırkadan desteğini çektiğini duyurunca, Fethi Okyar 17 Kasım 1930’da partisini fesheder.

Serbest Fırkanın kısa yaşamında gördüğü ilgi, CHF yöneticilerini bu denemeden bazı dersler çıkarmaya yöneltmiştir (Zürcher, 2015, s.406). 1932’de CHF, devrimlerin pekiştirilmesi ve toplumun yeni atılımlara hazırlanması amacıyla illerde *Halkevleri* açmış, *Halkodaları* adıyla köylere de yaymıştır. Hükümet, ayrıca 1929 dünya ekonomik buhranının Türkiye’ye etkilerini azaltmak ve ulusal kalkınmayı gerçekleştirmek üzere *Birinci Sanayi Planını* hazırlamıştır. Plan doğrultusunda yeni sanayi tesisleri kurmak üzere *Sümerbank*, ülkenin enerji yatırımlarına finansman sağlamak ve yeraltı kaynaklarını değerlendirmek üzere *Etibank* oluşturulmuştur (Yenal, 2013, s.75-93).

1928’de yeni harflerin halka öğretilmesi için *Millet Mektepleri* ve 1936’da eğitimi kırsal kalkınmayla bütünleştirerek köy eğitmeni yetiştirmek üzere eğitmen kursları açılmıştır. Okul sayısı artırılrken, okullar *Köy Enstitüsü*’ne dönüştürülmüştür.

1930’ların sonuna doğru, günümüzde “*yatay hesap verilebilirlik*” ögesi olarak değerlendirilen, hükümetin denetlenmesi konusu CHP bünyesinde tartışılmış, 1939’da CHP Beşinci Büyük Kurultayında tüzük değişikliğiyle *müstakil grup* oluşturulmuştur. 21 kişiden oluşan görevleri hükümeti denetlemek olan grup genel başkana bağlı çalışacak, grubun üyeleri hükümette yer alamayacaktır.

Cumhurbaşkanı İnönü, 19 Mayıs 1945 konuşmasında, Cumhuriyetle başlayan halk yönetiminin her yönde gelişeceğini vurgularken, bir şahsa dayalı yönetimlerin parlak başlasalar da öyle devam etmediğini, baştaki şahıs çekilince kaos yaşana bileceğini belirterek,

“Tek parti rejimleri normal demokrasi usulleri ile idare şekline geçemedikleri, hiç değilse zorunlu olan geçişi tam zamanında yapamadıkları için yıkılmışlardır... Ciddi ve esaslı denetim ve muhalefet sistemlerine süratle geçmeliyiz... Ben ömrümü tek parti rejimi ile geçirebilirim... Benden sonrasını düşünüyorum” (Toker, 1990, ss.58-59) demiştir.

Demokrasinin yeşerebileceği koşulları oluşturmak amacıyla önce yaşamı ağalık düzenine bağlı köylüyü özgürleştirmek üzere *Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu* çıkarılır. Rıfkı Salim Burçak İnönü’nün çok partili yaşama geçme girişimini, otoriter rejimi devam ettirme imkânı olmadığı için yaptığı kanısındadır (Burçak, 1979, s.49/ s.51/ s.53). Kimi siyaset bilimcilere göre, İnönü ve çevresinin düşündüğü geçiş sürecinde, CHP kadroları içinden çıkacak kişiler, yeni partiler kurduklarında, hem geçmiş tek-parti rejimi sorgulanmayacak, hem de yeni muhalefet partisi cumhuriyetin temel ilkelelerine uygun çalışacaktı (Kara-İncioğlu, 1992, s.74).

1945 yılı baharında dört CHP Milletvekili Bayar, Menderes, Köprülü ve Koraltan, CHP Meclis Grubuna yasalardaki ve parti tüzüğündeki anti-demokratik hükümlerin ayıklanmasını içeren bir önerge verdiler. *Dörtlü Tahrir* diye adlandırılan (Burçak, 1979, ss.241-244) önerge CHP’nin Meclis Grubunda görüşülerek reddedildi. CHP ileri gelenlerinden Bekata, DP kurucularının önergeyi verdikleri zaman parti kurma niyetlerinin bulunmadığını, onları teşvik ederek cesaretlendirenin bizzat İnönü olduğunu ileri sürmektedir (1960, ss.9-10). İnönü, CHP Genel İdare Kurulunda herkesi dinledikten sonra, önerge sahiplerinin muhalefet yapmak arzusunda olduklarının anlaşıldığını belirterek, bunu Parti içinde değil, ayrı bir parti kurarak CHP dışında yapmalarını söyler (Toker, 1990, ss.

68-69). Önergeleri reddedilenler gazetelerde görüşlerini yazınca CHP Parti Divanı ihraçlarına karar verir. Bayar 28 Eylül’de milletvekilliğinden istifa eder.

İnönü, Atatürk’ün Başvekili Bayar’ın, devrimlere karşı tutum almayacağından, laiklikten ödün vermeyeceğinden emindir. Bu düşüncelerle, *Dörtlü Takrir* verilmeden epey önce muhalefet partisini Bayar’ın kurmasını düşünmüş ve CHP Grubu Başkanvekili Kazım Özalp’ten Bayar’ı bir muhalefet partisi kurmaya teşvik etmesini de istemiştir (Toker, 1990, s.69). Cumhurbaşkanı İnönü, bu doğrultuda, 1 Kasım 1945 Meclis Açış konuşmasında Partiden çıkan ve çıkarılanları teşvik için, “*Bizim tek eksiğimiz hükümet partisinden karşısında bir parti bulunmamasıdır*” diyecektir (Toker, 1990, ss.77-79).

3.1.1. DP’nin Kuruluşu

Cumhurbaşkanı İnönü, 3 Aralık’ta CHP’den istifa eden Bayar’ı yemeğe davet ederek, yeni parti girişimine destek vereceğini açıkça gösterir. İnönü, Celal Bayar DP programını kendisine sunduğunda, DP’nin laiklik tutumunda farklılık olmayacağını öğrenince destek güçlenir (Timur, 2003, 20). DP program ve tüzüğünü 7 Ocak 1946’da İçişleri Bakanlığına sunar, Hükümet de hemen onaylar (Toker, 1990, s.83). Taha Akyol, DP’nin, iç ve dış şartları tartan İnönü sayesinde kurulduğunu belirtmektedir (2021, s.177). DP’nin, CHP iktidarının verdiği güvencelere dayanan bir “ruhsatlı parti” olduğunu ileri sürenler de vardır (Karatepe, 2011, s.99; Kara-İncioğlu, 1992, s.80).

Türkiye’nin çok partili hayata geçişinde, genellikle uluslararası koşulların (Yılmaz, 1997; Akandere, 1998; Karatepe, 2011), toplumdaki dönüşüm talebinin (Erkan, 2021; Koraltan, 2013) ve ülke yönetiminin arzusunun (Timur, 2003, s.31, s.153; VanderLippe, 2005, ss.1-6; Kongar & Kalkandelen, 2022, ss.124-125) etkili olduğu ileri sürülür. Bernard Lewis’e göre, uluslararası koşullar uygun olsa bile, “*Türkiye’yi yönetenlerin sadece yabancı bir devleti hoşnut etmek için hükümet şeklini değiştirmek iktidarı muhalefete teslim etmeleri olası değildi*” (2013, s.419). Çok partili yaşama geçme kararını, Cumhurbaşkanı İnönü vermiş, çevresindekilere bir deneme yaptıklarını, başarılı olmazlarsa vazgeçip, birkaç sene sonra yeniden deneyeceklerini belirterek ifade etmişti (Toker, 1990, ss.93-94). Bayar, İnönü’nün Türkiye’de demokrasinin kurulmasını içtenlikle istediğinden emindir (1986, s.9), bu kanaatini “*İki jandarma eri gönderebilirler ve partiyi kapatabilirlerdi ve memlekette hiçbir şey olmazdı*” diyerek belirtir. Ancak, İsmet İnönü’nün bunu arzu etmediğinden hiç kuşkusu yoktur (Toker, 1990, s.94).

1946’da çok partili demokrasiye geçen Türkiye günümüze kadar popülist parti yönetimleri, istikrarsız ve otoriter hükümetler, askeri darbeler gibi demokratik rejimi zedeleyen pek çok sorunla karşılaştı, seksen yıldır demokrasisini pekiştiremedi. Siyasal aktörlerin, kamuoyunun ve hükümet organlarının demokrasinin pekişmesini etkileyen tutum ve davranışlarının itibarıyla incelenmesi, Türkiye’de demokrasinin neden kökleşemediğinin anlaşılmasını sağlayacaktır.

4. Çok Partili Demokratik Yaşam ve Demokrasi Sorunları

Karpat, Türkiye’de çok partili gelişmeyi, sınıflara dayandırma fikrinin ilk defa Halk Partisinden geldiğini belirtmektedir (1967, ss.137-148). CHP 1946 Kurultayında, “sosyal sınıfların ekonomik menfaatlerini gözeten siyasal dernekler kurulabileceği” kabul edilince, Cemiyetler Kanunu bu doğrultuda değiştirilmiştir. Ancak, 1950’li yıllarda ülkede siyasal yaşama ağırlığını koyacak toplumsal sınıflar yoktu, iş dünyasında kurumlar ve sivil toplum gelişmemiştir.

DP yönetimi başlangıçta Cumhuriyet’in temel ilkelerinin parti örgütüne tartışmaya açılmaması konusunda dikkatli bir tutum takınmıştır (Erkan, 2021, s.620). DP güçlenmeye başlayınca, bürokratların çıkardıkları yerel engeller (Erkan, 2021, s.268; Kabasakal, 1991, s.170), 1946’da milletvekili seçimlerinde “özgür ve adil seçim” kuralının ihlaline ilişkin şaibeler (Goloğlu, 1982, ss.291-293) ülkede siyasal gerilimi artıracaktır. Cumhurbaşkanı’nın bu gerilimi azaltmak için yayınladığı *12 Temmuz Beyannamesi* olarak bilinen ve içeriği DP yönetimince de onaylanmış (Ağaoğlu, 1992, s.430) açıklaması, DP’ye güçlü bir destek niteliğinde (VanderLippe, 2005, ss.149-151) olsa bile gerginliği giderememiştir.

Anayasa profesörü Ali Fuat Başgil bir yazısında, 1924 Anayasasındaki temel hak ve hürriyetleri güvence altına alıp koruyacak kurumların bulunmadığını belirterek yeni bir anayasa yapılmasını önermektedir (1948). Bayar ile Başbakan Günaltay arasında bu amaçla görüşmeler olduğu, ancak Bayar’ın anayasa konusunu kendi parti kongrelerinde değerlendirmek istediği belirtilir (Akyol, 2021, ss.194-199). Bu kapsamda İktidar ve ana muhalefet partileri arasında mutabakatla çıkarılan tek yasa, seçimlerin yargı gözetiminde yapılmasını sağlayan, fakat “nisbi temsil” içermediği için Millet Partisi (MP) milletvekillerinin karşı oy verdikleri seçim kanunudur. 16 Şubat 1950’de kabul edilen Milletvekili Seçim Kanunuyla seçimlerin yönetimi yargıya bırakılmıştır. Böylece demokrasinin temel gereği olan özgür ve adil seçimlerin yolu açılmıştır.

14 Mayıs 1950’de yargı gözetiminde yapılan seçimlerle, 27 yıl süren CHP iktidarı sona ermiş, çok partili yaşama geçişin dördüncü yılında iktidar barışçı yolla el değiştirmiştir. İnönü, sonucu kabul edilmiş ve seçim yenilgisini, demokratik yaşama geçişi sağladığı için *en büyük zaferi* saymıştır (Aydemir, 2011, s.495). Bayar Hükümetinde Adalet Bakanlığı, CHP’de Genel Sekreterlik ve Genel Başkan Vekilliği yapmış Hilmi Uran, İnönü’nün sıkça bir ülkede demokrasinin tutunacağına inanabilmek için en az bir kere iktidarın değişmesi gerektiğini; yönetimin hiç değişmediği bir ülkede demokratik rejiminin varlığına kimsenin inanmayacağını söylediğini aktarır (Uran, 2007, s.410).

Dankwart A. Rustow, İnönü’yü, elinde bir diktatörde bulunabilecek güç varken demokrasiyi mümkün kılmak üzere bundan vazgeçen tek devlet adamı olarak nitelemektedir (1973, s.113). İnönü, oğlu Erdal İnönü’ye seçim sonuçlarıyla ilgili düşüncelerini yazdığı mektupta, seçimi toplumdaki değişiklik arzusu nedeniyle kaybettiklerini, ancak, seçimlerin ülkede yeni bir yaşam biçimi kurmak teşebbüsünde ne kadar ciddi ve samimi olduklarını da gösterdiğini ifade etmiştir (Birand, Dündar & Çaplı, 2016, s.75).

1950 seçimi sonuçları, Türk demokrasisinin başarısıdır. Dört yıl önce kurulmuş bir parti adil bir seçimle çoğunluğu elde ederek, barışçıl bir yolla iktidarı devralmıştır. DP iktidarında köylünün refahı artmış ve bu DP’ye yeni seçim başarıları getirmiştir. DP başlangıçta basın özgürlüğünü gözetmiş, ancak bir süre sonra ekonomik sıkıntılar baş gösterince, özgürlüklere bakışı ve medyaya yönelik politikası değişmiştir. Çok partili yaşama geçişle birlikte din partiler arası bir rekabet konusu haline gelince (Sarıbay, 2004, s.58), Bayar’a rağmen, DP laiklik ilkesinden ödünler vermeye başlamıştır (Kırkpınar, 2018, ss.354-357). Ülkenin tanınmış hafızlarının haftanın üç günü devlet radyosundan Kuran okumaya başlamaları bunun örneklerinden biridir (Demirli, 2020, s.62). 1950’de yapılan bir değişiklikle, din dersleri isteğe bağlı olmakla birlikte ¹ eğitim programının parçası haline getirilmiştir (Gözyayın, 2016, s.33). Birçok siyaset bilimci bu tavizlerin temellerinin, 1946-50 arasında CHP hükümetlerince atıldığı görüşünü dile getirilmektedir (Azak, 2019, s.84/ ss.113-117; Gözyayın, 2016, ss.28-29; Parla, 2017, s.192). DP, Mecliste çoğunluğa sahip olunca milli iradeyi kendisinin temsil ettiği savıyla, demokrasi kurallarını çiğnemeye, muhalefetin sesini kısmaya başlamıştır. Kimi yazarlara göre “*Demokrat Parti hareketi için, demokrasi iktidara gelme biçimi olmaktan öteye gitmez. Çoğunluğu ele geçiren partinin çoğunluk diktatörlüğü eğilimleri 1957’den sonra giderek DP’de kendini gösterir*” (İnsel, 1995: 153). 20 Nisan 1957’de İşçi Sendikalar Konfederasyonu kapatılması (Aydemir, 1985, ss.251-252) ve üniversite profesörlerinin siyasetle uğraşmalarını yasaklayan tasarısı, bu tutumun çarpıcı örnekleridir (Aydemir, 2011, ss.117-134).

Muhalefetteyken nisbi temsil isteyen Demokrat Parti, çoğunluk sisteminin avantajlarından yararlanmaya başlayınca eski taleplerini unutmuştur. Hatta 30 Haziran 1954’te milletvekili seçimi kanununda değişiklikle muhalefet partilerinin seçim işbirliğini önlemiş, radyo konuşmalarını yasaklamıştır. DP’den ayrılanların kurduğu Millet Partisi kapatılmış (Eroğul, 2014, ss.117-118), 1954 seçimlerinde Cumhuriyetçi Millet Partisine oy veren Kırşehir cezalandırılarak ilçe haline getirilmiştir. 1954’te memur güvencesini temelden kaldıran yasa ile Hükümete, 25 yıllık hizmeti bulunan yarğışları, devlet memurlarını ve silahlı kuvvetler mensuplarını açığa alma ve emekliye ayırma yetkisi verilmiştir (Akyol, 2021, s.324; Lewis, 2019, ss.14-15).

Seçim kaybederek muhalefete geçmek, demokrasisi pekişmiş toplumlarda olağandışı değildir. Oysa 1955’te Başbakan Menderes’te iktidarı kaybetme kaygısı, demokrasiye aykırı uygulamalara yönelecek kadar yüksektir. 29 Kasım 1955’te DP Meclis Grubunda, milletvekillerinin Hükümete yönelik eleştirileri bakanların birbiri ardına istifasına neden olunca, Menderes, önce başbakanlıktan ayrılmayı düşünmüş, sonra DP Grubundan kendisi için güvenoyu istemiş ve almıştır. Menderes, milletvekillerine teşekkür ederken, “*siz isterseniz Hilafeti bile getirebilirsiniz*” der (Burçak, 1998, s.364; Tuncer, 2012, ss.35-36) Bu ifade, o yılların siyasetinde din istismarının geldiği noktayı ve bir başbakanın iktidarı yitirmemek için neler söyleyebileceğini göstermesi açısından ilginçtir. İktidar bu kaygılarla Dernekler Kanununu değiştirmiş, toplantı ve gösterileri sınırlamış, gazeteciler ve muhalifler

1 1980 askeri darbesi sonrası hazırlanan 1982 Anayasasının Din ve Vicdan Hürriyeti başlığını taşıyan 24. Maddesi, din kültürü ve ahlak öğretimi dersinin ilk ve orta öğretim kurumlarında okutulmasını zorunlu kılmıştır.

üzerinde baskıları yoğunlaştırmıştır. İktidar öncesi söylem ile iktidardaki uygulamalar arasındaki farkı gören DP milletvekili Fevzi Lütfü Karaosmanoğlu, DP'ye programını benimseyerek girdiklerini, ancak parti iktidara geldikten sonra programı bir kenara bırakıldığını belirtmektedir.² Taha Akyol'a göre Demokrat Partililerin anayasa anlayışı, içinden çıktıkları Tek Parti kültürüyle sınırlıydı (2021, s.175). Kongar, DP'yi kuranlar dahil, CHP içindeki politikacıların tek parti koşullarının esiri olduğu, İnönü dışında hiçbirinin çok partili rejime inanmadığı kanısındadır (2006, s.192). CHP, demokrasinin 1950'li yıllar boyunca görülen eksiklerini gidermek için bir program hazırlamış, program 1959'da CHP Kurultayında *İlk Hedefler Beyannamesi* adıyla kabul edilmiştir.

DP Hükümetinin muhalefete yönelik baskısının son uygulaması 15 üyeli *Meclis Tahkikat Encümeninin* kurulmasıdır. Olağanüstü gücü ve yetkileri olan komisyon, siyasal parti faaliyetlerini yasaklayabilecek, gazeteleri kapatabilecekti. Baskılar artarken bunun toplumda yarattığı rahatsızlık 1960 baharında bir askeri müdahale ile demokrasinin kesintiye uğramasına neden olmuştur. Demokrat Parti özgürlükleri kısıtlamaya çalışmasa, üniversitelere, gazetecilere, yargıya ve muhalefete baskıyı artırmasa, "Vatan Cephesi" ile toplumda kutuplaşma yaratmasa, askeri müdahale toplumdan hiçbir destek göremez, meşruluk kazanamazdı. DP yöneticileri partiden ve hükümete yakın hukukçulardan gelen uyarıları dikkate alsalar Türkiye erken seçime giderek darbe sürecini yaşamazdı (Aydemir, 2011, ss.411-414; Birand, Dünder & Çaplı, 2016, ss.168-174). Üç önemli siyasetçinin idamıyla kapanan bu trajik dönemden sonra, belki Türkiye 1961 Anayasasının demokrasinin pekişmesini sağlamak için getirdiği kurum ve kurallarla yeni bir yola girebilirdi.

Çok partili demokratik yaşamın ilk yıllarında ve emekleme döneminde (1946-1960), V-Dem projesinin Türkiye'ye ilişkin seçimsel (0.21-0.41) ve müzakereci (0.14-0.20) endeks verileri çok düşüktür. Aynı dönemde dünyanın en gelişmiş demokrasileri arasında bulunan Danimarka'da seçimsel demokrasi endeksi II. Dünya Savaşının bitişini takiben 1946'dan günümüze kadar hep 0.90'ın üzerinde, müzakereci demokrasi endeksi de 0.84'ün üzerinde seyretmiştir. Her iki endeks de Türkiye'de 1950'lerin başında 1946-1960 döneminin en yüksek düzeyine çıkmıştır. 1950'lerin ikinci yarısında yukarıda değinilen gelişmeler, özellikle muhalefetin seçim işbirliğinin engellenmesi ve iktidar partisine oy vermeyen bir ilin ilçe yapılması, seçimsel demokrasi endeksinin bu dönemde düşüklüğünün başlıca nedenleridir. Yine 1955 sonrası toplumun kutuplaştırılması, yargı, medya ve üniversiteler gibi kurumlar üzerindeki baskının artması müzakereci demokrasi endeksindeki düşüklüğe yol açan faktörler arasındadır.

Türkiye'de demokrasi 1960 sonrasında da istikrarlı gelişmemiş, iniş çıkışlar göstermiştir (Turan, 2015). 1961 Anayasasının kabulü ile bir çıkış dönemi yaşanmıştır (Özbudun, 2007). 1961 Anayasası, bazı eksikliklerine rağmen, çağdaş demokrasinin öngördüğü tüm hak ve özgürlükleri, kurum ve kuralları içermekte, yurttaş hak ve özgürlüklerini evrensel ilkelere uygun güvence hükümleriyle düzenlemekteydi. Devlet insan haklarına dayalı *sosyal devlet* olacak, temel hak ve hürriyetler üzerindeki sınırlamaları kaldırarak; yurttaşının her yönden gelişmesi için gerekli şartları hazırlayacaktı.

2 Milliyet, 16 Ekim 1955.

1961 Anayasası, etkin *denge ve denetim* mekanizmaları oluşturarak, hak ve özgürlüklerin çoğunluğun mutlak iktidarına karşı korunmasını sağlamaya çalışmış, *Anayasa Mahkemesi* ve ikinci meclis *Senato*’yu kurarak kuvvetler ayrımını kurumsallaştırarak pekiştirmek istemiş, *Yüksek Hakimler Kurulu* ile yargı bağımsızlığını kurumsal güvenceye kavuşturmayı amaçlamıştır. Bu durum, V-dem projesinin alt boyutlarından yatay hesap verilebilirlik endeksine de yansımış, Türkiye, 1960’da 0.66 ile endekste tarihinin en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Getirdiği çağdaş yeniliklere rağmen, 1961 Anayasası kalıcı olamamış, 1924 ve 1982 anayasalarından daha kısa süre uygulanmıştır. DP’ye oy verenlerin anayasa hazırlık sürecinden dışlanması bunun temel nedenlerden biridir. Eğer 1961 Anayasasını hazırlayan Kurucu Meclis ülkedeki tüm siyasal görüşleri temsil edilebilse idi, uzlaşma ile hazırlanan anayasa kalıcı olabilirdi.

1960’lı yıllarda yeni anayasanın yarattığı özgürlük ortamında sivil toplum gelişmeye başlamış, siyasal ve toplumsal sorunlarla ilgili birçok dernek kurulmuştur (Bianchi, 1984, s.155). Bu artışta esnaf derneklerinin ve dini örgütlerin önemli payı vardır (Yücekök, 1976, ss.28-129). 1971’de büyük işletmelerinin sahipleri *Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği*’ni (TÜSİAD) kurmuşlar ve kamu politikalarını etkilemeye çalışmışlardır. 60’lı yıllarda hızlanan sanayileşme, sendikalı mavi yakalı işçilerin sayısının artmasına, kırdan kente göç ile kentleşmeye, toplumsal sorunların çeşitlenmesine ve sendikal hareketlerin gelişmesiyle yeni siyasal partilerin doğuşuna neden olmuştur.

Demokrasinin kurallarını içselleştirmiş, farklı sınıfları ve toplumun değişik kesimlerini temsil eden partilerin kurulması, ülkede demokrasinin gelişmesine katkı sağlar. 1961’de sendikacıların ağırlıkta olduğu bir grup aydın, siyasal çizgisi “sosyalizm” olan *Türkiye İşçi Partisi*ni kurmuştur. İnönü, 1965 seçimleri öncesinde CHP’nin siyasal yelpazedeki yerinin *ortanın solu* olduğunu belirterek, partinin demokratik sol/sosyal demokrat politikalarla ideolojik kimliğini oluşturmasının yolunu açmıştır. 1970’li yıllarda siyasal yaşamda dikkat çeken en önemli gelişme, siyasal yelpazenin sağında merkez sağ dışında yeni İslamcı partilerin kurulması (Özbudun & Hale, 2010, s.31) ve dinin siyasetteki etkisinin bu çizgideki farklı partiler kanalıyla artarak devam etmesidir (Komsuoğlu & Kurtoglu-Eskişar, 2012, ss.307-343).

1970’lerin sonunda Cephe hükümetlerinin toplumda yarattığı kutuplaşma, gençlik grupları arasında silahlı çatışmalar yeni bir askeri darbeye zemin hazırlamıştır. 1980 darbesinde askeri yönetim tüm siyasal partileri kapatmış, vesayeti artırmış, yeni bir anayasayla toplumu şekillendirmeye çalışmıştır.

Türkiye’de 1960-80 arası siyasal yaşamdaki gelişmeler, V-Dem projesinin seçimsel (0.19-0.58) ve müzakereci (0.06-0.44) demokrasi endekslerine de yansımıştır. Dönemin başında her iki endeks de dönemin en düşük düzeyinde iken, seçimsel demokrasi endeksi 1967-69 yıllarında dönemin en üst düzeyine (0.58) ulaşırken, müzakereci demokrasi endeksi aynı yıllarda yüksek performans (0.42) göstermekle birlikte, 1974-78 yılları arasında en üst noktaya (0.44) ulaşmıştır. Bu dönemin verilerinin 1946-60 dönemine göre demokrasi endekslerinde daha yüksek olmasını etkileyen faktörlerin

başında 1961 Anayasasının getirdiği hak ve özgürlükler ile kuvvetler ayrımını pekiştiren kurumların varlığı gelmektedir.

1980 askeri darbesinden sonra kendilerini Milli Güvenlik Konseyi (MGK) olarak adlandıran askeri yönetimin atadığı Danışma Meclisince hazırlanan ve MGK üyesi beş general tarafından onaylanan 1982 Anayasasında birey özgürlüğü-devlet otoritesi dengesinde otoritenin ağırlığı artırılmış, kuvvetler ayrılığı zayıflatılarak yatay hesap verilebilirlik güçleştirilmiştir. Yeni anayasada, Senatoya yer verilmemiş, yasama organının denetim yetkileri kısıtlanmış, güçlü bir yürütme yaratılmıştır. Yürütmeye kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi tanınmıştır. 1982 Anayasasının “güçler ayrılığına” en büyük darbesi, yargıçların tayin, terfi gibi özlük işlerini yürüten Yüksek Hakimler Kurulunu, *Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu* adıyla yeniden yapılandırırken, Adalet Bakanı ve müsteşarına doğal üyeler olarak, kurula başkanlık etme yetkisi vermesidir. Böylece, “Yargı, yürütmenin bir kolu durumuna getirilmiştir” (Parla, 2009, s.64). Darbeyi gerçekleştiren komutanlar, siyasal parti ve seçim kanunlarını değiştirerek, ülke genelinde yüzde 10’un altında oy alan partilerin, TBMM’de temsil edilmelerini engellemişlerdir. “Yönetime istikrar” getireceği düşünülen baraj, temsilde adaleti zedeleyen, yönetimde istikrarı da sağlayamamış, Türkiye, 1991’den sonra çoğu kısa ömürlü birçok koalisyon hükümetine tanık olmuştur.

Lider hegemonyası, Türkiye’de demokrasinin pekişmesinin önündeki önemli engellerden biridir. Liderlerin parti örgütleri üzerinde denetim gücü Batı demokrasileriyle karşılaştırıldığında çok daha fazladır (Sayarı, 2002, s.3; Kabasakal, 2014). Liderine bağlılığını yeterince göstermeyen milletvekilleri partilerinden bir yolla uzaklaştırılır ve tekrar aday yapılmaz. Bunun yolu, yasaların zorunlu kıldığı önseçimin, 1986’da Özal Hükümeti döneminde yapılan bir değişiklikte zorunlu olmaktan çıkarılmasıyla açılmıştır. Böylece, siyasal partilere ve liderlere adaylarını istedikleri gibi belirleme imkanı sağlanmıştır. Bu düzenleme partilerde lider egemenliğini artırmış ve yasa değişikliği sırasında mecliste söz alarak tasarımı eleştiren eski başbakanlardan Ferit Melen’in öneri kabul edilirse, Meclisin kapıkullarıyla dolacağı, kapıkullarıyla da demokrasi olmayacağı öngörüsünü kanıtlamıştır.³ 1986 sonrası, neredeyse tüm partilerde merkez yoklaması esas olmuş, önseçimler istisna haline gelmiştir. Solda yer alan partiler bile, çeşitli bahanelerle adaylarını merkez organlarıncı saptar duruma gelmişlerdir. Bu süreç milletvekillerinin hem meclisteki hem de parti içindeki güçlerini yitirmelerine neden olurken, milletvekili adaylarını belirleyen parti liderlerinin güçlerini olağanüstü artırmış, oligarşik eğilimlerin yolunu açmıştır.

1982 Anayasası, sendikaların, meslek kuruluşlarının, derneklerin ve vakıfların siyasal amaç gütmemesini, siyasal faaliyette bulunmasını, siyasal partilerle ilişkisini yasaklamıştı. 1983’de askeri yönetimden demokrasiye geçişle birlikte Anayasada 1997’ye kadar pek çok değişiklik yapılmış ve 1961 Anayasası düzeyinde olmasa da temel hak ve özgürlükler geliştirilmiştir. 1980’lerin ikinci yarısında Türkiye’de, illerde iş adamları dernekleri oluşmaya, MÜSİAD gibi farklı siyasal çizgilerde dernekler kurulmaya başlanmıştır. 1990’larda insan hakları, eğitim, sağlık ve çevre konularına duyarlı sivil

3 TBMM Tutanak Dergisi, 17. Dönem 26. Cilt 81. Birleşim, 314.

toplum kuruluşlarının sayıları artmıştır. Türkiye’nin AB’ye üyelik süreci sivil toplumun gelişmesini olumlu yönde etkilemiştir.

Demokrasinin sağlıklı işleyebilmesi için medyanın özgür ve özerk çalışabilmesi yaşamsal önemdedir. Medyanın kendi bünyesinde de demokratikleşmesi, yürütme ve siyaset üzerinde bağımsız bir denetim oluşturması gerekir. 1993 yılında radyo ve televizyonda devlet tekeli kaldırılmış ve birçok özel kanal, ulusal ve yerel düzeyde yayına başlamıştır. 1990’larda farklı sermaye gruplarının yanı sıra dinsel cemaatlerin de medyaya girmesi, çeşitliliğe yol açsa da gazeteciliğin temel işlevleri açısından durum değişmemiş, salt gazetecilik yapan medya kuruluşlarının sayısı artmamış, günümüze kadar azalmaya devam etmiştir.

Bu dönemde üyelerinin laiklik karşıtı tutum ve uygulamaları nedeniyle Refah Partisi Anayasa Mahkemesince kapatılmıştır. Demokratik bir rejimde siyasal partilerin kapatılması doğal bir uygulama değildir, ancak demokrasilerin kendilerini koruyacak önlemleri alması da gerekir. RP yerine kurulan ve geçmişten ders çıkarması beklenen Fazilet Partisi aynı sonla karşılaşmıştır. Fazilet Partisinin kapatılma süreci, içindeki bölünmeyi netleştirmiş, bir grup üye Adalet ve Kalkınma Partisini (AKP) kurmuştur.

Üç yıllık askeri yönetim döneminden sonra, 1983’de başlayan demokratik yaşamın ilk yılında 0.14 olan müzakereci demokrasi endeksi, 1987’den 1997’ye kadar zaman içinde 1982 Anayasasının kısıtları kaldırıldıkça, sivil toplumun gelişmesi ve medyanın çeşitlenmesiyle yükselmeye başlamış, Avrupa Birliği üyeliği müzakere sürecinde dönemin en yüksek seviyesine (2000 yılında 0.46) ulaşmıştır. (Dünyanın en gelişmiş demokrasilerinden Danimarka ve İsveç’te müzakereci demokrasi endeksi bu yıllarda 0.84’ün üzerinde seyretmekteydi.) 1982 Anayasası doğrultusunda hazırlanan Seçim Kanunu yüzde 10’luk seçim barajı, büyük partilere aldıkları oyların çok üstünde sandalye sağlarken, yeni kurulan ya da oy oranı düşük partilerin parlamentoya girmelerini engellemektedir. Bu düzenleme demokrasi açısından önemli bir kısıt olmasına rağmen, 1983’de seçimsel demokrasi endeksi, askeri yönetim döneminden çıkış nedeniyle 0.15 iken, ilerleyen yıllarda 0.41-0.59 arasında değişmiştir.

2002 Milletvekili seçimleriyle birlikte Türkiye’de yeni bir dönem başlayacaktır. Seçimlerde, başta koalisyon ortakları DSP, ANAP, MHP olmak üzere birçok parti baraj altında kalırken, oyların yüzde 34,3’ünü alan AKP, TBMM’de 363 milletvekilliği (yüzde 66) elde etmiştir. AKP, 23 yılı aşan iktidarıyla Türkiye’de çok partili yaşamda kesintisiz olarak en uzun süre yönetimde kalan parti olmuştur. AKP iktidarı, ilk yıllarında daha önce başlayan Avrupa Birliği üyelik sürecine katkılarını demokratikleşme yönünde sürdürmüştür. Ancak, parlamentoda, aldığı oyların çok üzerindeki anormal temsili, ılımlı bir söylemle yola çıkan AKP’nin güç zehirlenmesinin başlangıcı olmuş (Rubin, 2005, ss.13-23), 2007’de oylarını artırınca Anayasanın koyduğu sınırları zorlamaya başlamıştır. Birçok siyaset bilimci, AKP’nin ilk iki döneminde demokratikleşme hamlelerini vurgulayarak, bu süreçte demokrasiye yönelik tehdidin ordu veya yargı gibi vesayetçi aktörlerden geldiği görüşündedir (Özbudun & Hale, 2010; Esen, Gümüşçü & Yavuzylmaz, 2023, s.35, s.93). 14 Mayıs 2008’de Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, AKP’nin Türkiye Cumhuriyetinin laiklik niteliğini ortadan kaldırma amacıyla, anayasaya

aykırı faaliyetlerin odağı haline gelmiş olduğunu ileri sürerek partinin kapatılmasını istemiştir (Özbudun & Hale, 2010, ss.129-131). Anayasa Mahkemesi, partinin laiklik karşıtı faaliyetlerin odağı haline geldiğine karar vermiş, ancak partiyi kapatmamıştır.

Dünyada demokrasinin gerilediğine değinmiştik. Demokrasiden kopuş, bir kısmı dış güçlere de dayanan askeri müdahaleler yoluyla olduğu gibi, seçimle gelmiş ülke yöneticilerinin siyasal kurumları etkisizleştirip, yetkileri tek elde toplamalarıyla da olabilmektedir (LeDuc, Niemi. & Norris, 2014; Bermeo, 2016; Ishiyama, 2024). Bu uygulamanın örnekleri, 2006-2013 arasında Ekvator’da, 2006-2008 arasında Senegal’de, Sri Lanka, Mozambik ve Macaristan’da görülmüştür (Bermeo, 2016). AKP 2010’da Gülen cemaatiyle birlikte yargıyı kontrol etmek üzere bir anayasa değişikliği gerçekleştirmiştir. Bu değişikliklerden biri yargı bağımsızlığıyla ilgili 138. Maddede yapılmıştır. Eski Adalet Bakanı ve bu değişikliğin yapıldığı sırada Meclis Başkanı olan Cemil Çiçek’in “*Anayasanın 138. Maddesi bu memlekette ölmüştür*” değerlendirmesi, söz konusu düzenleme ile yargının bağımsızlığını yitirdiğinin açık ifadesidir.⁴ Demokrasinin gerilemesi, bununla sınırlı kalmamıştır. 2011 seçimlerini takiben AKP’nin, yargı ve bürokrasi üzerinde kontrol sağlamasıyla, Erdoğan, tüm yetkileri kendinde toplamaya ve iktidar medya üzerindeki baskılarını artırmaya başlamıştır; toplum dinci-laik ayrımıyla kutuplaştırılmıştır (Aydın-Düzgit, 2019). 2015 seçimleri sonrasında ülkenin artık demokrasinin asgari koşullarını bile karşılayamadığı tezi yaygınlaşmaya başlamıştır (Özbudun, 2015; Esen, Gümüşçü & Yavuzylmaz, 2023, s.36).

Türkiye’de demokrasinin pekişmesi konusundaki çalışmalarda “siyasal İslamın yükselişinin demokrasinin pekişmesine içeriden tehdit olduğu ileri sürülmüştür (Komsuoğlu ve Kurtoğlu-Eskişar 2012). İktidarların tarikat ve cemaatlere verdiği ödünler, dinin siyasete alet edilmesinin demokratik siyasal yaşamda ne büyük tahribatlar yaratacağını da göstermiştir. Askeri müdahalelerin geride kaldığı düşünülürken, Türkiye, 15 Temmuz 2016’da Erdoğan ve AKP iktidarına yakınlığıyla bilinen Gülen Cemaatinin ordudaki mensuplarınca düzenlenen darbe girişimiyle karşılaşmıştır. Darbe girişi, Erdoğan’a olağanüstü hâl ilan etme, darbeyle ilgisi olmasa bile tüm muhaliflerinin “FETÖ terör örgütü üyesi” ve “darbeci” olarak sorgulanıp yargılanmasını sağlama imkanını kazandırmıştır (Kabasakal, 2020, s.95). Süreç, milletvekillerinin ve halkın içeriği hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı anayasa değişikliğinin, Mecliste süratle görüşülmesiyle devam etmiş, halkoylaması aşamasında YSK’nın kararıyla Türkiye’nin rejimi değişmiştir. 2017 Anayasa referandumuyla, *cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine* geçilirken, Cumhurbaşkanıya parti üyeliği imkânı tanınmıştır (Kersting & Regalia, 2022). Böylece Erdoğan’ın, partiyi, parlamento grubunu ve hükümeti yönetmesi; atadığı yargıçlar yoluyla yargıyı kontrolü altında tutması mümkün olmuştur.

Yasamanın yürütmeyi denetim işlevi, yatay hesap verebilirliğin önemli bir ögesidir. Parlamentoda temsil edilen muhalefet partileri, yasama erkinin denetim araçlarını kullanarak iktidarlara denetleyebilir; yürütmenin yozlaşmasını engelleyebilir. Oysa 2017 anayasa değişiklikleriyle milletvekillerinin

4 <https://www.aa.com.tr/tr/politika/anayasanin-138-maddesi-bu-memlekette-olmustur/193251> (Erişim tarihi: 24 Şubat 2025)

gensoru ve sözlü soru önergeleri vermesi önlenerek yasamanın denetim yetkisi kısıtlanmış (Kabasa-
kal, 2019), TBMM adına denetim yapan Sayıştay’ın “kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin denet-
leme yetkisini de sınırlamıştır.

Bir ülkede seçim sisteminin yönlendirmelere açık olması, ülkenin demokrasiden otoriter yapıya
yönelmesine neden olabilmektedir (Powell, 2014, s.188). 1950’de seçimlerin yargı gözetiminde ya-
pılmasını düzenleyen yasa, seçim güvenliğini sağlamış, 2017 yılına kadar YSK’ya güven konusunda
sorun yaşanmamıştır. 2017 anayasa referandumunda oy verme işlemi devam ederken, YSK, kurul-
daki AKP temsilcisinin başvurusu üzerine, kanuna aykırı olarak, “sandık kurulu mührünü taşıma-
yan zarfların ve oy pusulalarının geçerli sayılacağını” ilan etmiştir.

1982 Anayasasının 114. Maddesi, seçimlerin şaibeden uzak gerçekleşmesi ve sürecin iktidar par-
tisi lehine kullanılmasını engellemek için Başbakanın, Adalet, İçişleri ve Ulaştırma Bakanlıklarına,
seçim takvimi başlamadan önce bağımsız kişileri atamasını öngörmekteydi. Bu hüküm 2017’de Ana-
yasa değişikliğiyle kaldırılmıştır. Seçim kanunları, hükümet üyelerinin seçim gezilerinde resmi araç
kullanmalarını da yasaklamaktadır. Son yıllarda bu yasaklara uyulmadığı gibi, yasa hükmü 2022’de
sadece Cumhurbaşkanlığı için kaldırılmıştır. Türkiye’de seçimlerin bile, demokratik kriterleri sağla-
maktan giderek uzaklaştığı ifade edilmektedir (Esen, Gümüşçü & Yavuzylmaz, 2023, s.203).

1960 sonrası sayıları artsa da sivil toplum kuruluşlarının (STK) kapasiteleri, ilişki ağları sı-
nırlıdır, işbirlikleri zayıftır; maddi kaynakları kısıtlıdır. Deneyimli, birikimli, kendi bünyesinde de-
mokrasiyi işletebilenlerin sayısı azdır (Erdoğan-Tosun, 2012, ss.191-197). Gözlenen bu olumsuzluk-
lar nedeniyle, sivil toplumun 2013’teki “Gezi parkı” etkinliği hem Türk hem de dünya kamuoyunu
şaşırtmıştır. Ancak, 2000’lerin başında aynı konularda çalışan, farklı dünya görüşlerine sahip STK’lar
arasındaki işbirliği, 2013 sonrası ülkede kutuplaşma yüzünden devam edememiştir.

Türkiye’de demokrasi, bazıları doğrudan askeri müdahale şeklindeki çeşitli darbelerle ciddi yara-
lar almıştır. Demokrasiye aykırı müdahalelerin bazıları ise doğrudan iktidarlardan gelmiştir. 2014’te
Cumhurbaşkanı seçilen Erdoğan, anayasaya aykırı olarak, halefi Genel Başkan adayını açıklamak
üzere, partisinin kongresine gitmiş, demeçlerinde Anayasa Mahkemesi kararlarına saygı duymadı-
ğını da ifade etmiştir.⁵

Demokrasilerde özgür medyanın temel görevi yurttaşlara siyasal tercihlerini özgürce yapabilme-
leri için doğru bilgi sunmaktır. Başlangıçta medya desteğinden yararlanan AKP, güçlenince, iktida-
rını eleştiren medyayı ağır vergi politikalarıyla küçülmeye zorlamış, ana akım medyayı yeniden şe-
killendirmiş ve yandaşları desteklemiştir. Medya sahiplerine hükümeti eleştiren “köşe yazarlarını
hizaya sokmaları” önerilmiş, hapsedilmeyen gazeteciler işten attırılmıştır. Bu süreç, gazete sahipleri-
nin iktidarla iyi geçinmek için, otosansür uygulamalarında etkili olmuştur (Kurban & Sözeri, 2012,
ss.54-55). Günümüzde yazılı ve görsel medyanın yaklaşık yüzde 90’ı iktidarın yönlendirmesinde ve

5 <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/cumhurbaskani-erdogan-aymnin-kararina-saygi-duymuyorum/528587>
(Erişim tarihi: 21 Ağustos 2025).

denetimindedir. Türkiye, yeniden uluslararası sıralamalarda gözaltında en çok gazetecisi olan ülkeler arasındadır. Sınır Tanımayan Gazeteciler Örgütünün (RSF) 2025 Dünya Basın Özgürlüğü Raporuna göre, 180 ülke arasında 159. sıraya gerilemiştir.

Türkiye’de düşünce ve ifade özgürlüğünün önündeki engellerden biri 1994’te radyo ve televizyon yayıncılığında düzen sağlamak amacıyla oluşturulan Radyo ve Televizyon Üst Kurulunun (RTÜK) uygulamalarıdır. Son seçimlerde devletin resmi yayın organı TRT’nin anayasaya aykırı olarak iktidar partisi lehine yayınlarına anayasal kurum RTÜK hiçbir yaptırım uygulamazken, muhalif yayın organları sürekli para veya kapatma cezalarıyla karşılaşmışlardır.

2002 ile başlayıp günümüze kadar devam eden AKP iktidarının ilk yıllarında (2002-2006) seçimsel ve müzakereci demokrasi endeksleri, AKP’nin Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Kopenhag kriterlerinin uygulanması konusundaki çalışmalarının da etkisiyle, tarihsel olarak en yüksek düzeye (seçimsel, 0.66; müzakereci, 0.51) ulaşmıştır. Bu olumlu yılların ardından, demokrasimiz açısından 2007’de başlayıp 2014’e kadar süren, 2017 sonrası da hızlanan olumsuz gelişmeler hem seçimsel hem de müzakereci demokrasi endekslerine yansımıştır. Seçimsel demokrasi endeksi 2007’de 0.62 iken, 2024’de 0.29’a gerilemiştir. Müzakereci demokrasi endeksi ise aynı dönemde, yukarıda değinildiği gibi, muhalif medya ve sivil toplum kuruluşlarına baskılar, yargı bağımsızlığını zedeleyen uygulamalar, kuvvetler ayrılığından uzaklaşılması, yetkilerin tek elde toplanması gibi nedenlerle, 0.47’den 0.10’a inmiştir. Bu rakam, Türkiye için tarihsel olarak müzakereci demokrasi endeksinin en düşük olduğu düzeydir.

2024 yılında, seçimsel demokrasi endeksinde en üst sıraları alan ilk beş ülke, sırasıyla Danimarka (0.92), Estonya (0.90), İrlanda (0.90), İsviçre (0.89) ve Belçika (0.89) olup, Türkiye 0.29 endeks puanıyla, 201 ülke arasından 120. sıradadır. Verisi olan ülkeler arasında, Suudi Arabistan 0.01 ile en düşük puana sahip ülkedir.

2024 yılı müzakereci demokrasi endeksine bakıldığında ise, en yüksek puanları alan ülkelerin Danimarka (0.87), İsviçre(0.86), Norveç (0.85), Lüksemburg (0.82) ve İrlanda (0.81) olduğu görülür. Türkiye 2024 yılında 0.1 puan ile müzakereci demokrasi endeksinde 201 ülke arasından 147. sıraya gerilemiştir. Verisi olan ülkeler arasında, Kuzey Kore (0.01) en düşük puana sahiptir.

5. Değerlendirme

Başlangıçta “bir ülkede demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işlediği, yerleşip kökleştiği nasıl saptanabilir?” diye sormuş, bu konuda sınırlı da olsa bazı siyaset bilimcilerin (Diamond, 1999; LeDuc, vd., 2014; Lijphart, 2006; Powell, 1990) genel kabul gören çalışmalarına değinilmişti. Aşağıda bu çalışmalardan da yararlanılarak, özellikle Linz ve Stephan’ın demokrasinin pekişmesiyle ilgili kriterleri uygulanarak Türkiye’de demokrasinin neden kökleşemediğine ilişkin bir değerlendirme yapılmaktadır. Demokrasi konusunda karşılaştırmalı çalışmalar yapan Juan J. Linz ve Alfred Stepan,

demokrasinin pekişmesini davranışsal, tavırsal ve anayasal olarak ele aldıkları kitapta (1996, s.6) bu kavramları kısaca şöyle açıklamaktadırlar:

- **Davranışsal** olarak, bir ülkede demokrasi pekişmiş ise, önemli ulusal, ekonomik, sosyal, siyasal veya kurumsal aktörlerin hiçbiri demokrasi dışı bir rejim arayışında değildir. Demokratik olmayan bir rejim oluşturmak ya da mevcut devletten ayrılmak için silahlı güç ve şiddete veya yabancı müdahalesine yönelmezler. Parasal kaynaklarını amaçlarını gerçekleştirmek için harcamazlar.
- **Tavırsal** olarak, demokrasinin pekiştiği ülkelerde, kamuoyunun çoğunluğu demokratik rejimi benimsiyor; demokratik yöntemlerin, süreçlerin ve kurumların ortak toplumsal yaşamın yönetimi açısından en uygun yol olduğuna inanıyorsa; sistem karşıtı seçeneklere destek sınırlıysa o ülkede demokrasi pekişmiş demektir.
- **Anayasal** olarak, demokrasiyi pekiştirmiş toplumlarda, yürütme ve hükümet dışı güçler (yasa, yargı ve diğerleri) yasa ve kurallara uygun çalışır. Bu ülkelerde hükümet ve anayasal kurumlar, ülkenin her yerinde, sorunların ve çatışmaların, demokrasinin gerektirdiği biçimde kanunlar, kurallar ve kurumlar çerçevesinde çözümünü benimsemiş ve bu doğrultuda hareketi alışkanlık haline getirmişlerdir.

Linz ve Stepan'ın bu analizinden hareketle, Türkiye'de demokrasinin pekişmesini kurumsal bir yaklaşımla ele alan özgün değerlendirmeye Tablo 1'de özetle yer verilmiştir.

Tablo 1. Türkiye'de demokrasinin pekişmesine ilişkin göstergeler (1946-2024)

Yıllar	Siyasal Aktörlerin Demokrasiye İlişkin Tutumu	Halkın Demokrasiye İnancı	İktidarın Yasalara Uygun Davranması	V-Dem Demokrasi Endeksi Puanı
1946-1960	Seçim sistemi adil hale getirilmiştir. Muhalefet sistemin demokratikleşmesi yönünde öneriler geliştirmiştir. 1960 darbesinden bir yıl sonra demokrasiye geçilmiştir.	Halk, demokrasiyi benimsemiş ve yargı gözetiminde yapılan ilk seçimde iktidarı değiştirmiştir.	İktidar partileri, başlangıçta özgürlükleri savunurken, iktidarı sürdürmek amacıyla laiklikten ödünler vermiş, muhalifleri üzerinde baskı kurmuşlardır.	Ülkenin çok partili demokratik yaşama geçtiği ilk yıllarda V-Dem projesinin Türkiye'ye ilişkin seçimsel (0.21-0.41) ve müzakereci (0.14-0.20) endeks verileri çok düşüktür.

1961-1980	Demokratik anayasa ve adil seçim sistemi vardır. İki askeri müdahaleye rağmen, demokratik rejim dışında kalıcı otoriter bir rejim arayışı yoktur.	Çok sınırlı bir grubun “şeriat rejimi” arzusu dışında halkın demokrasiye inancı tamdır.	1961 Anayasasının getirdiği kuvvetler ayrımını sağlayacak kurumların etkin işleyişi nedeniyle iktidarlar yasalara uygun çalışmışlardır.	1960 darbesi sonrası her iki endeks de dönemin en düşük düzeyinde iken, seçimsel demokrasi endeksi 1967-69 yıllarında yükselmiş (0.58), müzakereci demokrasi endeksi aynı yıllarda yükselirken (0.42), 1974-78 yılları arasında en üst noktaya (0.44) ulaşmıştır.
1983-2002	Özgürlükleri kısıtlayan, yargı denetimini sınırlandırarak yürütmeyi güçlendiren bir anayasa, temsilde adaleti engelleyen bir seçim kanunu uygulanmıştır.		Askeri yönetim siyasal yaşamı kısıtlayarak biçimlendirmiş, yaptığı anayasa ile kuvvetler ayrılığını zayıflatmış, yargı bağımsızlığını yitirmeye başlamıştır.	1983’de askeri yönetim sonra ermesiyle başlayan demokratik yaşamın ilk yılında 0.14 olan müzakereci demokrasi endeksi, 1987’den 1997’ye kadar zaman içinde 1982 Anayasasının kısıtları kaldırıldıkça, yükselmeye başlamış, Avrupa Birliği üyeliği müzakere sürecinde dönemin en yüksek seviyesine (2000 yılında 0.46) ulaşmıştır.
2002-2024	Anayasa yetkilerin tek elde toplanacağı şekilde değiştirilmiştir. Muhalefet parlamenter sistemin güçlendirilerek uygulanmasını istemektedir.		2000’li yılların başında Hükümetlerin AB’ye uyum çalışmaları demokrasiyi güçlendirmiştir. Ancak bir süre sonra laiklikten ciddi ödünler verildiği, muhaliflere baskıların ve yasalara aykırı davranışların arttığı görülmüştür. Yargı yürütmeye bağımlı hale gelmiş ve denetim işlevini yerine getiremez olmuştur.	AKP iktidarının ilk yıllarında AB uyum çalışmalarının da etkisiyle, seçimsel ve müzakereci demokrasi endeksleri, tarihsel olarak en yüksek düzeye (seçimsel, 0.66; müzakereci, 0.51) ulaşmıştır. Endeksler 2007’den itibaren gerilemiştir. Kuvvetler ayrılığından uzaklaşılması, yetkilerin tek elde toplanması nedeniyle, müzakereci demokrasi endeksi 0.47’den 0.10’a inmiştir. Bu rakam, Türkiye için endeksin tarihsel olarak en düşük olduğu düzeydir.

Davranışsal olarak, dönemsel farklılıklar görülse de Türkiye’de ekonomik, sosyal, siyasal veya kurumsal aktörlerin hiçbirisi demokrasi dışı bir rejim arayışı içinde değildir. Dine dayalı otoriter rejim kurmak isteyenler kurumlarda etkili olamamış, askeri müdahaleler bile demokrasiye geçiş söylemi ile gerçekleştirilmiş ve en çok 3 yıl içinde demokratik siyasal yaşama dönülmüştür.

Kamuoyunun *Tavır* incelendiğinde, Türkiye üç darbe ve pek çok darbe girişimleriyle karşılaşsa da askeri yönetimler toplumdan kalıcı destek görmemiştir. Türkiye’de her zaman Şariat isteyen küçük bir grup olmuştur, sayıları dönemler itibarıyla farklılık gösterse de nüfusun yüzde 10’u civarındadır. Ayrıntılı araştırmalar, “erkeğin dört kadınla evliliği” veya “kadınların miras hakkı” gibi somut konuların, İslam hukukunu savunan kadınlar arasında bile ancak yüzde 5,6 taraftar bulunduğunu göstermiştir (Çarkoğlu & Toprak, 2000, s.78).

Demokrasi ona inanan hükümetlerin ve onu benimseyip savunan yurttaşların çabasıyla gelişir. Türkiye’de demokrasi hiçbir zaman tüm kural ve kurullarıyla tam olarak uygulanamamıştır. Çok partili yaşamın tarihsel olarak değerlendirmesi göstermiştir ki Türkiye’de demokrasi, özellikle askeri darbe dönemlerinde veya demokrasiyi zedeleyen anayasa değişikliklerinin olduğu dönemlerde gerilemektedir. Tablo 1’den de görüleceği üzere, Türkiye’de demokrasinin pekişmemesinin temel nedeni, *Anayasal* olarak, hükümetlerin yasalara aykırı uygulamalarıdır. Türkiye’de partiler, muhalefette iken talep ettikleri değişiklikleri iktidara geldiklerinde unutmuş, hatta şikâyet ettiklerinden daha ağır baskıları kendi muhaliflerine reva görmüşlerdir (Albayrak, 2014, s.309). Gelişmekte olan ülkelerde demokrasi deneyimlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen Diamond, Linz ve Lipset, bazı ülkelerde demokrasinin bozulma veya çöküşünde yetersiz, zayıf, genellikle saldırgan, kavgacı ve uzlaşmaz siyasi liderlerin büyük payı olduğuna değinmektedirler (1995, s.16).

V-Dem projesinin Türkiye’ye ilişkin endeks verileri bunu desteklemektedir. Çok partili demokratik yaşamın ilk yıllarında ve emekleme döneminde (1946-1960), V-Dem projesinin Türkiye’ye ilişkin seçimsel (0.21-0.41) ve müzakereci (0.14-0.20) endeks verileri çok düşüktür. O yıllarda dünyanın en gelişmiş demokrasileri arasında bulunan Danimarka’da seçimsel demokrasi endeksi 1946’dan günümüze kadar hep 0.90’ın üzerinde, müzakereci demokrasi endeksi de 0.84’ün üzerinde seyretmiştir. 1950’lerin başında Türkiye’de çok partili yaşam yerleştikçe her iki endeksin Türkiye verileri de yükselmiştir. Türkiye’de 1960-80 arası siyasal yaşamdaki gelişmeler, V-Dem projesinin seçimsel (0.19-0.58) ve müzakereci (0.06-0.44) demokrasi endekslerine de yansımıştır. 1960’da askeri müdahale nedeniyle her iki endeks de dönemin en düşük düzeyinde iken, 1967-69 yıllarında seçimsel demokrasi endeksi (0.58) de müzakereci demokrasi endeksi (0.42) de yükselmiş, 1974-78 yılları arasında en üst noktaya ulaşmıştır. Bu dönemin verilerinin yüksek olmasını etkileyen faktörlerin başında 1961 Anayasasının getirdiği hak ve özgürlükler ile kuvvetler ayrımını pekiştiren kurumların varlığı gelmektedir.

1980 askeri darbesi sonrası V-Dem müzakereci demokrasi endeksi (0.14) çok düşük düzeydedir, 1987-1997 arasında 1982 Anayasasının kısıtları kaldırıldıkça, endeks verileri yükselmeye başlamış, Avrupa Birliği üyeliği müzakere sürecinde dönemin en yüksek seviyesine (2000 yılında 0.46) ulaşmıştır. Dünyanın en gelişmiş demokrasilerinden Danimarka ve İsveç’te müzakereci demokrasi

endeksi bu yıllarda 0.84'ün üzerinde seyretmekteydi. 1983'de seçimsel demokrasi endeksi, askeri yönetim döneminden çıkış nedeniyle 0.15 iken, ilerleyen yıllarda 0.41-0.59 arasında değişmiştir.

AKP iktidarının ilk yıllarında seçimsel ve müzakereci demokrasi endeksleri, Türkiye'nin Avrupa Birliğine uyum sürecinde başlattığı reform çalışmalarının da etkisiyle, tarihsel olarak en yüksek düzeye (seçimsel, 0.66; müzakereci, 0.51) ulaşmıştır. Bu olumlu yılların ardından, demokrasimiz açısından 2007'de başlayıp 2014'e kadar süren, 2017 sonrası da hızlanan olumsuz gelişmeler hem seçimsel hem de müzakereci demokrasi endekslerine yansımıştır. Seçimsel demokrasi endeksi 2007'de 0.62 iken, 2024'de 0.29'a gerilemiştir. Müzakereci demokrasi endeksi ise aynı yıllarda muhaliflere artan baskılar, yargı bağımsızlığını zedeleyen uygulamalar, kuvvetler ayrılığından uzaklaşılması, yetkilerin tek elde toplanması gibi nedenlerle, 0.47'den 0.10'a inmiştir. Bu rakam, Türkiye için çok partili dönemde tarihsel olarak müzakereci demokrasi endeksinin en düşük olduğu düzeydir. Bu bulguyu destekleyen diğer bir veri de yatay hesap verilebilirlik endeksinin 2002'de 0.44 iken 2024'de eksi 1.05'e gerilemesidir.

Bir karşılaştırma yapmak gerekirse, 2024 yılında, hem seçimsel demokrasi endeksinde hem müzakereci demokrasi endeksinde en yüksek verilere sahip Danimarka'nın puanları sırasıyla 0.92 ve 0.87'dir.

Özetle, demokrasisi hiçbir zaman tam pekişmiş olmasa da Türkiye'nin son on yılda demokrasi-den hızla uzaklaşmış olduğu, gerek seçimsel demokrasi gerekse müzakereci demokrasi endeksleri tarafından da desteklenmektedir.. Türkiye, sıralamada en fazla gerileyen ülkeler arasında yer almaktadır. Bu hızlı düşüşün nedenleri arasında yukarıda da değinildiği üzere, özellikle 2007 sonrasında Türkiye'deki kurumların (yasama ve yargı) güç kaybetmesi, kurumsal yapının ve kuvvetler ayrımının erozyona uğraması bulunmaktadır.

6. Sonuç

Demokrasi, kendisini korumada yeterince güçlü değildir. Demokrasiyi kurmak kadar yaşatmak da büyük özen ister. Cumhuriyetin kurucuları çağdaş uygarlık hedefleri doğrultusunda, laiklik ilkesine dayanan bir devlet oluşturmuş, dini, kişi ile tanrı arasında özel bir bağ olarak değerlendirerek kamusal alanın dışında tutmuş, bilim, eğitim ve hukuk sisteminin dinin etkisinden uzak gelişmesini amaçlamışlardır. Çok partili yaşamla birlikte, dini inançlar siyasal istismar konusu olmaya, Türkiye laiklikten uzaklaştıkça da demokrasisi gerilemeye başlamıştır. *Varieties of Democracy* (V-Dem) projesi içinde "laiklik" konusunu kapsayan bir endeks bulunmadığı için bu konu, demokrasi tarihimizden örnekler verilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

Otoriter iktidarlar kadar, ülkenin savunma gücünü oluşturan ordu da demokrasiye zararlar verebilmektedir. Türkiye'de askeri müdahaleler ve müdahale sonrası oluşturulan vesayet rejimleri (Özbudun, 2007, s.97-112), partilerin kurumsallaşmasını, demokrasi kültürünün ve birikimin aktarılmasını önlemiştir.

Demokrasimizin gelişmesi önündeki bir engel de sadece Türkiye’ye özgü olmayan lider hegemonyasıdır. Liderler, iktidarlarını sürdürmek amacıyla, aday belirleme yöntemini ve seçim kanunlarını milletvekili adaylarını kendilerinin belirleyeceği şekilde oluşturmakta; kurum kültürünün gelişmesine katkı sağlayacak yönde parti organlarını çalıştırmak yerine, tek başlarına ya da sınırlı bir grupla kararlar alıp uygulamaktadırlar. V-Dem projesinin müzakereci ve seçimsel demokrasi endeks verileri de bu durumu kanıtlamaktadır. Türkiye’de demokratik siyasal yaşamın yerleşmesi için önce partiler kendi içlerinde demokrasiyi işletmeye başlamalıdır. Parti içi demokrasinin işlemesi, üyelerin parti politikalarını ve adayları belirlemedeki rollerinin artmasıyla mümkündür; önseçimin zorunlu veya yaygın şekilde uygulanmasını da gerektirir.

Türkiye’de kurumsallaşma yetersizdir; özerk kurumların sayısı az, güçleri sınırlı, etkileri zayıftır; mevcut kurumlar içleri boşaltılarak etkisizleştirilmiştir. Medya özgür değildir, büyük ölçüde iktidarın kontrolünde ve güdümündedir. Medyanın işlevini özgürce yerine getirebilmesi için bağımsızlığı güvence altına alınmalı, tekelleşmeye izin verilmemelidir. Medya-siyaset ilişkilerinin yozlaşmasına neden olan medya sahiplerinin sanayi, bankacılık ve finans gibi farklı alanlara yatırımları sınırlandırılmalıdır. Kendi içlerinde demokrasiyi işleten sivil toplumun gelişmesi devletçe desteklenmelidir.

Demokrasi tarihimizi dönemsel olarak inceleyen makale, özellikle son yıllarda yürütmenin üzerinde onu denetleyecek bir gücün olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum V-Dem projesi içinde yer alan yatay hesap verilebilirlik endeksine de desteklenmektedir. Demokrasinin pekişmesi için, temel insan haklarının güvencesi olan yargı, her türlü etki ve baskıdan uzak olarak gelişebileceği, yargıç teminatı da içeren bir yapıya kavuşturulmalıdır. Kurumların çağdaş normlara göre yeniden oluşturulması, kurumlar arası ilişkilerin *denge ve denetleme* esaslarına göre yeniden düzenlenmesi, vatandaşların temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan yatay hesap verilebilirlik mekanizmalarının kurulması anayasa değişikliği gerektirmektedir.

Toplumda hoşgörünün ve demokratik değerlerin yerleşmesi ve pekişmesi zaman ister. Öğrenme gibi, demokrasi eğitimiyle ilgili süreç de ailede başlar, okulda, iş yerinde ve bireyin toplumsal ve siyasal ilişkileriyle yaşam boyunca devam eder. Bu süreçte katkı sağlamak amacıyla, eğitim birliği yeniden sağlanmalı; bilimsel araştırmayı, sorgulamayı, toplumsal dayanışmayı ve ekonomik kalkınmayı hedefleyen bir içerikle eğitimin her düzeyde niteliği artırılmalı, ulusal eğitim dinin etkisinden arındırılmalıdır.

Kaynakça

- Acemoğlu, D. & Robinson, J. A. (2014). *Ulusların düşüşü: Güç, zenginlik ve yoksulluğun kökenleri*. (7. Baskı). İstanbul: Doğan Kitap.
- Ackerman, B. (2000). The new separation of powers. *Harvard Law Review*, 113(3). 633-729.
- Ağaoğlu, A. (1969). *Serbest fırka hatıraları*. İstanbul: Baha Matbaası.
- Ağaoğlu, S. (1992). *Siyasi günlük, demokrat partinin kuruluşu*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akandere, O. (1998). *Milli şef dönemi, çok partili hayata geçişte rol oynayan iç ve dış tesirler*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Aknur, M. (Ed.) (2012). *Democratic Consolidation in Turkey*. Boca Raton. Universal-Publishers.

- Akyol, T. (2021). *Kuvvetler ayrılığı olmayınca, otoriter demokrasi: 1946-1960*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Albayrak, M. (2014). Türkiye'de demokrasiye geçiş yılları ve demokratikleşme sürecinin ilk on yılı. *Ankara Barosu Dergisi*, (1), 295-312.
- Arat, Z. F. (1991). *Democracy and Human Rights in Developing Countries*, Boulder & London: Lynne Rienner Publishers.
- Arat, Z. F. K. (2020). Authoritarian shifts and the façade of democracy in Turkey. *Zeitschrift für Menschenrechte (Journal for Human Rights)* 14(1): 226-243.
- Aydemir, Ş. S. (1973). *Tek adam, Mustafa Kemal*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aydemir, Ş. S. (1985). İhtilalin mantığı ve 27 Mayıs ihtilali. (3.Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aydemir, Ş. S. (2011). *İkinci adam 1938-1950*. (11. Özel Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Aydın-Düzgüt, S. (2019). The Islamist –secularist divide and Turkey's descent into severe polarization", Carothers, T. ve Andrew. O. (Ed.). *Democracies divided: the global challenge of political polarization*. (ss. 17-37) Washington DC: Brooking Institution Press.
- Azak, U. (2019). *Türkiye'de laiklik ve İslam*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Azak, U. (2022). Tek parti döneminde dinin denetlenişinin sınırları: Türkçe ezan inkılabı. Adak, S. ve Alexandros. L. (Ed.). *Tek parti dönemini yeniden düşünmek: devlet toplum ve siyaset*. (ss. 129-154). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Başgil, A. F. (1948). Anayasa Davası, *Vatan*, 29 Aralık 1948.
- Başgil, A. F. (2019). *Din ve laiklik*. İstanbul: Kubbealtı.
- Bayar, C. (1986). *Başvekilim Adnan Menderes*. Bozdağ, İ. (Ed.) Tercüman Aile ve Kültür Kitaplığı Yayınları, İstanbul: Karakuşak Basın Yayın Ltd.
- Bekata, H. O. (1960). *Birinci cumhuriyet biterken*. Ankara: Yeni Matbaa.
- Bermeo, N. (2016). On democratic backsliding. *Journal of Democracy*, 27(1). 5-19.
- Bianchi, R. (1984). *Interest groups and political development in Turkey*. Princeton: Princeton University Press.
- Birand, M. A., Dünder, C. & Çaplı, B. (2016). *Demir kırat*. İstanbul: Can Sanat Yayınları.
- Bogason, P. (2004). *Institutional theory and democracy*. (Roskilde Universitet). http://www.ruc.dk/demnetgov_en/working_papers/
- Burçak, R. S. (1979). *Türkiye'de demokrasiye geçiş 1945-1950*. Olgaç Matbaası. Basıldığı il belirtilmemiştir.
- Burçak, R. S. (1998). *On yılın anıları, 1950-1960..* Ankara. (Yazarın kendi yayınıdır).
- Çarkoğlu, A. & Toprak, B. (2000). *Türkiye'de din toplum ve siyaset*. (TESEV Yayını). İstanbul: Acar Matbaacılık.
- Cianetti, L. & Hanley, S. (2021). The end of the backsliding paradigm. *Journal of Democracy* 2(1): 66–80.
- Çınar, K. (2019). *The Decline of Democracy in Turkey: A Comparative Study of Hegemonic Party Rule*. London: Routledge.
- Corbett, J. (2020). The deconsolidation of democracy: Is it new and what can be done about it? *Political Studies Review* 18(2): 178-188.
- Crick, B. (2012). *Demokrasi*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Dahl, R. A. (1973). *Polyarchy, participation and opposition*. (4.Baskı). New Haven and London: Yale University Press.
- Dahl, R.A. (1993). *Demokrasi ve Eleştirileri*. (Çev. Levent Köker), Türk Siyasi İlimler Derneği – Türk Demokrasi Vakfı yayını

Ankara: Yetkin Basımevi.

Demirli, A. (2020). *Demokrat parti ve laiklik*. İstanbul: Notabene Yayınları.

Diamond, L. (1994). Rethinking civil society: toward democratic consolidation, *Journal of Democracy*, (5), 4-17.

Diamond, L., Linz, J.J. & Lipset, M. (Ed.) (1995). *Politics in developing countries, comparing experiences with democracy*. London: Lynne Rienner Publishers.

Diamond, L. (1999). *Developing democracy, toward consolidation*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Duverger, M. (1965). *Diktatörlük üstüne*. İstanbul: Dönem Yayınları.

Erkan, E. (2021). *Türkiye'de çok partili hayata geçişte taşrada muhalefet (1945-1950)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan-Tosun, G. (2012). Civil society and democratic consolidation in Turkey. Aknur, M. (Ed.). *Democratic consolidation in Turkey*. (ss. 179-202). Boca Raton: Universal-Publishers).

Eroğul, C. (2014). *Demokrat Parti, tarihi ve ideolojisi*. İstanbul: Yordam Kitap.

Esen, B., Gümüşçü, Ş. & Yavuzylmaz, H. (2023). *Türkiye'nin yeni rejimi: rekabetçi otoriterlik*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Filiz, Ş., Macit, N. Sarıkoyuncu, A., Şener, C. & Yetkin, Ç. (2008), *Atatürk, din ve laiklik*. Antalya: Yeniden Anadolu ve Rumeli Mudafaa-i Hukuk Yayınları.

Freedomhouse Raporu (2024). 21 Mart 2025 tarihinde <https://freedomhouse.org/country/turkey/freedom-world/2024> adresinden alındı.

Goloğlu, M. (1973). *Halifelik, ne idi? nasıl alındı? niçin kaldırıldı?* Ankara: Kalite Matbaası.

Goloğlu, M. (1982). *Demokrasiye geçiş, 1946-1950*. İstanbul: Kaynak Yayınları.

Gözaydın, İ. (2016). *Diyanet, Türkiye Cumhuriyetinde dinin tanzimi*. (2. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Gülalp, H. (2018). *Laiklik, vatandaşlık ve demokrasi, Türkiye'nin siyasal kültürü üzerine Çalışmalar*. İstanbul: Metis Yayınları.

Haggard, S. & Kaufman, R. (2021). The anatomy of democratic backsliding. *Journal of Democracy* 32(4): 27-41.

Haynes, J. (2005). *Comparative politics in a globalizing world*. Cambridge: Polity Press.

Huntington, S. P. (1993). *Üçüncü dalga, yirminci yüzyıl sonlarında demokratlaşma*. (Türk Demokrasi Vakfı Yayınları). Ankara: Yetkin Basımevi.

İnsel, A. (1995). *Türkiye toplumunun bunalımı*. (2. Baskı). İstanbul: Birikim Yayınları.

Ishiyama, J. (2024). Has legislative power declined globally? *The Journal of Legislative Studies* 30(3): 288-309.

Kabasakal, M. (1991). *Türkiye'de siyasal parti örgütlenmesi*. İstanbul: Tekin Yayınevi.

Kabasakal, M. (2014). Factors influencing intra-party democracy and membership rights: the case of Turkey. *Party Politics*, 20 (5), 700-711.

Kabasakal, M. (2019). Deparliamentarization in Turkey: a major decline in the scrutiny function. *Uluslararası Siyaset Bilimi ve Kentsel Araştırmalar Dergisi*, 7 (1), 168-190.

Kabasakal, M. (2020). *Türkiye'nin Demokrasi Sınavı*. İstanbul: Cumhuriyet Yayınları.

Kara-İncioğlu, N. (1992). Türkiye'de çok partili sisteme geçiş ve demokrasi sorunları. *Tarih ve Demokrasi, Tarık Zafer Tunaya'ya Armağan*. (ss. 69-86). İstanbul: Cem Yayınları.

Karatepe, Ş. (2011). Tek Parti Dönemi. (4. Baskı). İstanbul: İz Yayıncılık.

- Karpat, K. (1967). *Türk demokrasi tarihi*. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Kersting, N. & Regalia, M. (2022). Direct democracy and its integrity. The Italian 2020 and the Turkey 2017 constitutional referendums. *Z Vgl Polit Wiss* 16: 527–544.
- Kırkpınar, L. (2018). Demokrat Parti (DP) ve din-siyaset ilişkisi (1946-1960). *Çağdaş Türkiye Araştırmaları Dergisi*, (36), 349-359.
- Komsuoğlu, A. & Kurtoğlu-Eskişar, G. M. (2012). The rise of political İslam and democratic consolidation, Aknur, M. (Ed.). *Democratic consolidation in Turkey*. (307-343). Boca Raton: Universal-Publishers.
- Kongar, E. (2006). *Tarihimizle yüzleşmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kongar, E. & Kalkandelen, Z. (2022). *Devrimin ve karşı devrimin yüz yılı: savaş, devrim ve tepkiler 1919-1971*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Koraltan, R. (2013). *Tek parti devrinden 27 mayıs ihtilaline demokratlar, DP'nin kurucusu anlatıyor*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Korkmaz, T. (2023). Demokrasi ve demokrasinin ölçülmesi: Türkiye eksenli bir analiz. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 314-346
- Köktaş, M. E. (2002). Demokrasi ölçümleri bağlamında Türkiye'de demokrasi. *Türk İdare Dergisi*, (Haz.2002), (435), 117 – 128.
- Kurban, D. & Sözeri, C. (2012). *İktidar çarkında medya: Türkiye'de medya bağımsızlığı ve özgürlüğü önündeki siyasi, yasal ve ekonomik engeller*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Kuru, A. T. & Stepan, A. (Ed.). (2013). *Türkiye'de demokrasi, İslam ve laiklik*. İstanbul: İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kuruç, B. (1987). *Mustafa Kemal döneminde ekonomi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- LeDuc, L., Niemi, R. G. & Norris, P. (2014). *Comparing democracies 4, elections and voting in a changing world*. London: Sage.
- Levitsky, S. & Way, L. (2002). The rise of competitive authoritarianism. *Journal of Democracy*, 13 (2), 51– 66.
- Levitsky, S. & Way, L. (2010). *Competitive authoritarianism: hybrid regimes after the cold war*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewis, B. (2013). *Modern Türkiye'nin doğuşu*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Lewis, B. (2019). *Demokrasinin Türkiye serüveni*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Linz, J.J. (1978). *The breakdown of democratic regimes: crisis, breakdown & reequilibration*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Linz, J. J. & Stepan, A. (1996). *Problems of democratic transition and consolidation, southern Europe, south America, and post-communist Europe*. Baltimore, Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Lijphart, A. (2006). *Demokrasi motifleri, otuz altı ülkede yönetim biçimleri ve performansları*. İstanbul: Salyangoz Yayınları.
- Lipset, S. M. (1959). Some social requisites of democracy: economic development and political legitimacy. *American Political Science Review*, (53), 69-105.
- Maeda, K. (2010). Two modes of democratic breakdown: A competing risks analysis of democratic durability. *Journal of Politics*. 72(4): 1129–1143.
- Marshall, M. G., Gurr, T. R., & Jagers, K. (2017). *Political regime characteristics and Transitions, 1800 – 2016, Dataset users' manual*. Center for Systemic Peace.
- Mumcu, U. (1990). *Kazım Karabekir anlatıyor*. İstanbul: Tekin Yayınevi.

- Nakai, R. (2023). The democratic backsliding paradigm in enlarged European Countries: Indepth analysis of V-Dem indicators. *Frontiers in Political Science*, 4.
- Okyar, F. (1980). *Üç devirde bir adam*. İstanbul: Tercüman Yayınları.
- Okyar, O. & Seyitdanlıoğlu, M. (2010). *Atatürk, Okyar ve çok partili Türkiye, Fethi Okyar'ın anıları*. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ozankaya, Ö. (1981). *Atatürk ve laiklik: Atatürkçü düşüncenin temel niteliği*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ozankaya, Ö. (1982). *Toplumbilime giriş*. Ankara: S Yayınları.
- Özalp, O. N. (2008). Türkiye demokrasilerin neresinde? Demokrasi tiplerleri ışığında Türkiye örneğine yeni bir bakış denemesi. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 66(2), 129-162
- Özbudun, E. (2007). *Çağdaş Türk politikası, demokrasinin pekişmesinin önündeki engeller*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Özbudun, E. & Hale, W. (2010). *Türkiye'de İslamcılık, demokrasi ve liberalizm: AKP olayı*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Özbudun, E. (2015). Turkey's judiciary and drift toward competitive authoritarianism. *The International Spectator*, 50 (2), 42-55.
- Parla, T. (2009). *Türkiye'nin siyasal rejimi (1980-1989)*. İstanbul: Deniz Yayınları.
- Parla, T. (2017). *Din devlet demokrasi*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Powell, B. G. (1990). *Çağdaş demokrasiler: katılma, istikrar ve şiddet*. Ankara: S Yayınları.
- Powell, B. J. (2014). Conclusion: Why Elections Matter. L. LeDuc, R. Niemi & P. Norris (Ed.). *Comparing Democracies 4* (187-204). Sage.
- Rubin, M. (2005). Green money, Islamist politics in Turkey. *Middle East Quarterly*, 12 (1), 13-23.
- Rustow, D. A. (1973). Modernization in Turkey. Karpas, K. (Ed.), *Social change and politics in Turkey: a structural and historical analysis*. (ss. 93-120). Leiden: E. J. Brill.
- Sarıbay, A. Y. (2004). *Global toplumda din ve Türkiye*. İstanbul: Everest Yayınları.
- Sayarı, S. (2002). Introduction. Heper, M. & Sayarı, S. (Ed.). *Political leaders and democracy in Turkey*. (ss. 1-7). Lanham: Lexington Books.
- Sunar, İ. (2010). *Demokrasi: Türkiye Serüveni*, İstanbul: Doruk.
- Timur, T. (2003). *Türkiye'de çok partili hayata geçiş*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Toker, M. (1990). *Demokrasimizin İsmet Paşalı yılları 1944-1973, tek partiden çok partiye, 1944-1950*. (Genişletilmiş İkinci Basım). Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Touraine, A. (2004). *Demokrasi nedir?* İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Tunaya, T. Z. (1991). *İslamcılık akımı*. Simavi Yayınları.
- Tuncer, E. (2012). *1957 Seçimleri*. (TESAV Yayınları). Ankara: Korza Yayıncılık.
- Tunçay, M. (1981). *Türkiye Cumhuriyetinde tek-parti yönetiminin kurulması (1923-1938)*. Ankara: Yurt Yayınları.
- Turam, B. (Ed.) (2012). *Secular state and religious society: two forces in play in Turkey*. New York: Palgrave.
- Turan, İ. (2015). *Turkey's difficult journey to democracy; two steps forward, one step back*. New York: Oxford University Press.

- Turan, Ş. (2000). *Kökeni ulusal direnişe dayanan bir devrim partisi, Cumhuriyet Halk Partisi* (TÜSES Yayınları). İstanbul: Aydoğan Matbaası.
- Uran, H. (2007). *Muşrutiyet, tek parti ve çok parti hatıralarım (1908-1950)*. İstanbul: T. İş Bankası Kültür Yayınları.
- VanderLippe, J. M. (2005). *The politics of Turkish democracy: Ismet İnönü and the formation of the multi-party system (1938-1950)*. Albany: State University of New York Press.
- Yenal, O. (2013). *Cumhuriyet'in iktisat tarihi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yenal, O. (2017). *Ulusların zenginliği ve uygarlığı, eğitim boyutu*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yılmaz, H. (1997). Democratization from above in response to the international context: Turkey, 1945-1950. *New Perspectives on Turkey*, (17). 1-37.
- Yücekök, A. (1976). *100 Soruda Türkiye'de din ve siyaset*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Zürcher, E. J. (1992). *Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık..
- Zürcher, E. J. (2015). *Osmanlı imparatorluğundan Atatürk Türkiye'sine, bir ulusun inşası, Jön Türk Mimarisi*. Ankara: Akılçelen Kitaplar.

CONSOLIDATION OF DEMOCRACY IN TURKEY: CONDITIONS AND OBSTACLES

Mehmet KABASAKAL* 

The Ottoman State had a multi-party system between 1909 and 1919, as a constitutional monarchy. After the Second World War Turkey's transition towards multi-party democracy was realized and Turkey was considered a "second wave" democracy. Republican People's Party (CHP), which was founded in 1923 within the parliament, was the sole party ruling in the new republic for years, but then it facilitated transition to the multi-party system in 1946.

The leaders of the country in the early stages of the Republic of Turkey were aware of the relationship between economic development and democracy as well as the tie between education and democratic progress. These two factors are also cited in the literature as significant correlators of level of democracy. As an example, *İzmir İktisat Kongresi* (İzmir Economic Congress) was organized in February 17, 1923 after the liberation war and before the Lausanne Peace Agreement. The aim of this Congress was to decide on the economic policies for the future of economic development. In addition to the new industrialization program, the major reforms that took place in the early years of the Republic were mainly related to the "enlightenment" of the society. For this purpose, particular importance was given to increasing and improving education and cultural development.

The first step was taken towards a secular state by abolishing Caliphate and *Şer'îye ve Efkat Vekâleti*, which was the institution responsible for religious and foundation affairs in March 3, 1924. Despite the early attempts and beliefs in creating a secular state, the issue of secularism continues to be a major problem over the years in the history of the Turkish Republic as politicians and political parties attempt to use religion as a tool for increasing votes.

After these early attempts towards creating a democratic system, the transition to the multi-party system in 1946 is a major milestone in Turkish democracy. This transition can be attributed to the

* Okan Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, mehmet.kabasakal@okan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1097-6467

leadership of the Republican People's Party as well as to international factors and citizens' wishes and demands. This paper proposes that in spite of decades of a democratic experience, democracy in Turkey is still not functioning well and is not consolidated. According to Freedom House 2024 democracy index, Turkey is categorized as "not free".

The article aims to evaluate the historical background of this democratic transition with an institutional perspective and focuses on the major factors which effect the consolidation of democracy in different periods after it passes to the multi-party period. It argues that the existence of political parties that compete with each other and conducting free and fair elections are necessary but not sufficient for a well-functioning democratic system. The evaluations of different periods and findings were also supported by the data of Varieties of Democracy (V-Dem) Project. Similar to Freedom House 2024 democracy index, V-Dem deliberative democracy and electoral democracy indexes of Turkey provide support to the main thesis of the paper that democracy is not consolidated in Turkey.

The paper employs a "conceptual" methodology that is supported by V-dem statistics and an "institutional perspective." Via an extensive review of the literature and theories of democracy, the paper integrates the classical western and Turkish literature with more recent evaluations of democracy in the world and in Turkey. In this study, these theories provide a framework for analyses of developments and functioning of institutions that play a critical role for democracy in the country's history. In this sense, this paper fills a gap in the literature and provides a holistic picture for requirements of a democratic system and the barriers for democracy in different periods in Turkey based on historical developments in the institutions, constitution, legal framework, attitudes and expectations of citizens and political leaders of the country.

The paper proposes that the dominant political culture which lacks compromise; the effect of military interventions on political institutionalization; the increasing role of religion in politics; understanding, approach and attitude of the party leaders towards democracy; and increasing leader authority within the parties are evaluated as the major factors that influence the illiberal climate in the country.

The paper also uses Linz and Stephan's approach for the evaluation of democratic consolidation, that focuses on the attitudes of political actors, beliefs of the public with regards to democracy, and the practices of the ruling parties for each period. The analysis include the constitutions and constitutional amendments, laws and the legal framework; functioning of institutions; practices and leadership in political parties, intra-party democracy; declining practice of secularism in government institutions; military interventions; lack of balance of power among the legislature, the executive and the judiciary; the fading independence of the judiciary, and strength of non-governmental organizations and free media. Explanations regarding the different periods show that institutions and their practices play a critical role in the consolidation of democracy in the history of Republic of Turkey. Among these, military interventions stand out as a major factor that made a big damage to the political institutions and the democratic system of the country.

The article proposes some policy recommendations for consolidation of Turkish democracy. It argues for government practices, a constitution and legal framework that favor secularism; more egalitarian and participative practices by political party leaders and ruling parties; election laws and bylaws which give more freedom to parliamentarians; strengthening of civil society with more and stronger nongovernmental organization; free media; and an independent judiciary. The paper provides a holistic approach to the study of democracy in Turkey as a case, which shed light on the policy recommendations for a stronger democracy for Turkey as well as other countries which are rated low on democratic practices.

AMERİKÂN MUHAFAZAKÂRLIĞINDA TRUMPİZMİN SÖYLEMSEL KÖKLERİ: PALEOMUHAFAZAKÂRLIK ÜZERİNE BİR İNCELEME

The Discursive Roots of Trumpism in American Conservatism: A Study on
Paleoconservatism

Selin M. BÖLME^{*} 

Öz

2024 seçimlerini yeniden kazanan Donald J. Trump, 2015'te ilk başkan adaylığını açıkladığı günden itibaren milliyetçi, çatışmacı ve popülist söylemiyle öne çıkmıştır. Trump'ın kendine özgü üslubuna rağmen kullandığı kavramların ve sunduğu çözüm önerilerinin Amerikan muhafazakâr hareketi içinde güçlü tarihsel kökleri vardır. 1980'lerde Yeni Muhafazakârlık karşıtı bir hareket olarak doğan ve kendini 1930'ların muhafazakâr hareketi Eski Sağ'ın mirasçısı olarak konumlandıran Paleomuhafazakârlık, Trump'ın popülist söylemine kaynaklık etmesi bakımından önemlidir. Bu çalışmanın amacı, Paleomuhafazakâr düşüncenin sistematüğini, temel itirazlarını ve söylemlerini tematik olarak incelemek; hareketin muhafazakârlık tanımının, yönetsel rejim, yönetici elitler ve unutulmuş orta sınıf kavramsallaştırmalarının, büyük devlet, küreselleşme ve göç itirazlarının arkasındaki düşünsel dayanakları ortaya koymaktır. Çalışma, Paleomuhafazakârlığın "halk" ve "yönetici elitler" ayrımını genel çerçeve olarak kullanan popülist bir muhafazakârlık biçimi olduğunu ve refah politikaları, kamu eğitimi, çok kültürcülük, ekonomik küreselleşme, göç ve müdahaleci dış politika gibi konuları bu çerçevede birleştirdiğini tespit etmektedir.

* Marmara Üniversitesi, Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, selin.bolme@marmara.edu.tr ve ORCID ID: 0000-0002-8266-4323.

How to cite this article/Atıf için: Bölme, S. M. (2026). Amerikan muhafazakârlığında Trumpizmin söylemsel kökleri: Paleomuhafazakârlık üzerine bir inceleme. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1897543

Anahtar Kelimeler: Paleomuhafazakârlık, Amerikan siyasal düşünce tarihi, Amerikan muhafazakârlığı, Donald J. Trump, Trumpizm

Abstract

Donald J. Trump, reelected in 2024 for a second term as U.S. President, has stood out for his nationalist, confrontational, and populist rhetoric since announcing his first presidential candidacy in 2015. Yet beneath Trump's distinctive style, the concepts he employs and the solutions he proposes have strong historical roots within the American conservative movement. Paleoconservatism, which emerged in the 1980s against Neoconservatism and positioned itself as the heir to the Old Right of the 1930s, is important as a source of Trump's populist discourse. This study examines the systematic structure, principal objections, and discourse of Paleoconservative thought thematically and reveals the intellectual foundations underlying its definition of conservatism, its conceptualizations of the managerial regime, managerial elites, and the forgotten middle class, and its objections to the expansive state, globalization, and immigration. Conceived as a study in the history of political thought, the article draws on primary texts and relevant academic literature. It argues that Paleoconservatism employs the distinction between "the people" and "the managerial elites" as its general framework and thus constitutes a populist form of conservatism.

Keywords: Paleoconservatism, History of American political thought, American conservatism, Donald J. Trump, Trumpism

1. Giriş

Donald J. Trump, 16 Haziran 2015'te ilk başkan adaylığını açıkladığı günden itibaren milliyetçi, çatışmacı ve popülist bir söylem ile ön plana çıkmıştır. Trump'ın basit ve indirgemeci dili kendisinin geniş bir seçmen kitlesine erişmesini sağladıysa da teamülleri hiçe sayan politika biçimi ve alşıldık başkan imajından çok uzağa düşen üslubu eleştiri konusu olmuştur. Bu eleştirilerin tonu kimi zaman Trump'ın kullandığı söylemin, savunduğu politikaların Amerikan siyasetinde bir anomali gibi algılanmasına neden olmaktadır. Bu algıyı Trump'ın kişiliği ve politikasını "ben" söylemi üstüne kurması da güçlendirmektedir. Bu bileşim Trump'ın özellikle ilk döneminde fazlasıyla karikatürize edilmesine yol açmış, siyasetteki her söylemi "kendine has" bulunmuştur. Aslında Trump'ın özgün üslubuna rağmen söylediği hemen her şey Amerikan muhafazakâr hareketi içinde daha önce dile getirilmiştir ve kullandığı kavramların, eleştirilerinin ve çözüm önerilerinin güçlü tarihsel kökleri vardır. Bu anlamda Trumpizm Amerikan siyasal muhafazakârlığının bir parçasıdır.

Bu noktada 1980'lerde Yeni Muhafazakârlık karşıtı bir hareket olarak doğan ve kendini Eski Sağ'ın mirasçısı olarak konumlandıran Paleomuhafazakârlık, Trumpist söyleme kaynaklık etmesi bakımından özel bir öneme sahiptir. Trump'ın iki başkanlık döneminde de kullandığı "Önce Amerika" sloganından küreselleşme karşıtlığına, kurulu düzen eleştirisinden yönetici elitler söylemine, göç karşıtlığından sınır koruma vurgusuna, kültür savaşları çıkışından "unutulan Amerika" kavram-sallaştırmasına ve küresel müdahalecilik eleştirisinden uluslararası kurumlara karşı şüpheci tutuma kadar hemen her söylem Paleomuhafazakâr düşünceden devralınmıştır (The White House, 2025). Bu nedenle Trump'ın yükselişi ile birlikte Paleomuhafazakârlık üzerine İngilizce literatürde yapılan

çalışmaların sayısı artmıştır. Bloodworth (2023) Reagan sonrası Cumhuriyetçi Parti içindeki değişimden başlayarak Trumpizmin Paleomuhafazakâr köklerini ele almakta; Drolet ve Williams (2020) hareketi Amerikan sağ içindeki ideolojik mücadele ekseninde değerlendirmekte; Kiely (2019) ise Paleomuhafazakârlığı neoliberalizm ve küreselleşme karşıtlığı çerçevesinde konumlandırmaktadır. Abrahamsen ve diğerleri (2024) ise Paleomuhafazakârlığı küresel radikal sağ hareketlerin bir parçası olarak değerlendiren geniş bir çerçeve sunmaktadır. Ancak bu çalışmaların ortak özelliği, Paleomuhafazakârlığı belirli bir ilişki ekseninde ele almalarıdır. Literatürde Paleomuhafazakâr düşünürlerin eserlerini inceleyerek hareketin düşünce sistematığını, temel iddia ve itirazlarını tematik olarak ele alan ve Amerikan muhafazakâr hareket tarihi içindeki yerini açıklayan bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Çalışma bu noktada literatüre katkı yapmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın amacı, Paleomuhafazakâr düşüncenin sistematığını, temel itiraz ve söylemlerini Paleomuhafazakâr düşünürlerin eserleri üzerinden tematik olarak incelemek ve muhafazakârlığa bakış açılarından, kurulu düzen ve unutulmuş orta sınıf kavramsallaştırmalarına, büyük devlet, küreselleşme ve göç itirazlarından çözüm önerilerine düşüncelerinin dayanaklarını ortaya koymaktır. Bu noktada bu düşünceyi ortaya çıkaran, geliştiren ve bir siyasal hareket olarak sona erdiren süreci anlamak önemli bir arka plan sağlayacağı için Amerikan siyasal muhafazakârlık tarihi içinde Paleomuhafazakârlığın yerinin açıklanması da hedeflenmiştir. Çalışmanın önemi Paleomuhafazakârlığın Trumpist söyleme büyük ölçüde kaynaklık etmesinden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar içinde eski ve yeni farklı ekoller barındırması ve Amerikan sağında yeni bir koalisyon olarak kendine has özellikler taşıması nedeniyle Trumpizm Paleomuhafazakârlığa indirgenemeyecek olsa da Paleomuhafazakâr düşünceyi doğuran ortamı, hareketin temel iddia ve itirazlarını anlamak, Trumpist söylemi ve onu iktidara taşıyan tabanda nasıl karşılık bulduğunu çözümlemek adına yapılacak çalışmalara önemli bir katkı sunacaktır. Bununla birlikte çalışmada Trump politikaları ile Paleomuhafazakâr düşünce arasında karşılaştırmaya dayalı bir analiz yapılması amaçlanmamış, iki olgu arasındaki bağ ikincil literatür üzerinden verili kabul edilmiştir. Bu çerçevede çalışma bir siyasal düşünce tarihi çalışması olarak planlanmış, düşünürlerin birincil metinleri ve akademik literatür üzerinden yürütülmüştür. Bu amaçla çalışmada önce Amerikan siyasal muhafazakârlığı tarihine kısaca yer verilerek Paleomuhafazakârlığın ortaya çıkışı ele alınacak, daha sonra temel iddia ve itirazları analiz edilecektir. Sonuç kısmında ise Paleomuhafazakârlığın Trumpist söylem üzerindeki etkisi tartışılacaktır.

2. Paleomuhafazakârlığın Ortaya Çıkışı: Amerikan Siyasal Muhafazakârlığının Kısa Tarihi

Paleomuhafazakârlık, başlarda destek vermelerine rağmen Ronald Reagan'ın uygulamaya koyduğu politikalarla hayal kırıklığına uğrayan ve bu sapmadan Yeni Muhafazakârları sorumlu tutan bir grup gelenekçi muhafazakâr tarafından 1980'lerin ikinci yarısında örgütlenmiş bir harekettir (Bloodworth, 2023, s. 191). Kendilerini Eski Sağ'ın mirasçısı olarak konumlandıran bu hareketin mensupları, devletin ekonomik ve sosyal anlamda küçülmesi ve dış müdahalelerden uzak durması

tarafıdır. Amerikan siyasetinde İlerlemeci dönemden ¹ beri güçlenen idari devlet ve piyasa müdahalelerine karşı çıkan ve bunu “klasik liberal” geleneğe aykırı bir sapma olarak görenler olmuştur. Bu kesimler, itirazları sadece ekonomi alanında olsa da Amerikan muhafazakâr hareketinin öncülü kabul edilmektedirler (Howison, 2013, s. 13). Ancak Amerikan muhafazakârlığının siyasal anlamda kurumsallaşması Franklin D. Roosevelt’in 1929 dünya ekonomik buhranın yol açtığı sorunlara çözüm amacıyla uygulamaya koyduğu Yeni Düzen (1933-1945) politikaları ile beraber gerçekleşmiştir. Reformlar ile merkezi devletin büyümesi, idari devletin oluşması, refah devletinin ortaya çıkışı, işçi hakları düzenlemeleri ve piyasa müdahaleleri karşısında itirazlar ekonomi ile sınırlı kalmamış, yaşam tarzına ve dış politikaya doğru genişlemiştir. 1930’larda konsolide olan muhafazakâr fikirlerden yeni bir siyasal hareket olarak Eski Sağ doğmuştur. Savaşlara ve ittifaklara karşı çıkan, modernite karşıtı, Roosevelt dönemi politikalarını her anlamda Batı uygarlığının liberal geleneklerine ihanet olarak gören Eski Sağ, Amerikan siyasetinde modern anlamda örgütlü muhafazakâr muhalefetin ilk örneği sayılmaktadır. Ancak 1952’de gerçekleşen Cumhuriyetçi Parti Kongresi’nde Eski Sağ’ın temsilcisi William H. Taft’ın yarışı ılımlı Dwight D. Eisenhower karşısında kaybetmesi, hareketi partinin çeperlerine itmiştir (Bloodworth, 2023, ss.187-189).

Cumhuriyetçi Eisenhower’ın devletin ekonomiye ve toplumsal yaşama müdahalesini sınırlı tutmaya çalışan ama dış politikada ittifaklar ve çok taraflı iş birliğini esas alan, ‘Orta Yol’ politikası seçimlerde zafer getirse de refah devletine muhafazakârların beklediği savaşı açmamıştır (Wagner, 2025). Hatta Eisenhower’ın sosyal güvenlik, işsizlik sigortası, işçi hakları, tarım destekleri gibi refah programlarını siyasi bir zorunluluk olarak görmesi, döneminde Yeni Düzen’in mütevazı biçimde de olsa genişlemesine dahi yol açmıştır (Rives, 2015, ss. 13-14). Ancak Eisenhower’ın Orta Yol politikası Cumhuriyetçi Parti içinde kalıcı bir doktrine dönüşmemiştir. Bu da parti içi ılımlı kanadı etkisiz hale getirerek Amerikan sağına biçim vermek adına muhafazakâr kesimlere fırsat yaratmıştır. Ancak bunun için öncelikle kendi içlerinde birleşmeleri, daha sonra Cumhuriyetçi Parti içinde güçlenmeleri gerekmektedir. Çünkü çoğunluğu oluşturan sessiz bir seçmen kitlesini temsil ettikleri inancına rağmen muhafazakârlar, 1960 yılında Cumhuriyetçi Parti içindeki en küçük gruptur (Bjerre-Poulsen, 2014, s. 26).

Muhafazakâr hareketi Amerikan siyasetinde güçsüz yapan kendi içindeki bölünme ve çatışmalardır. II. Dünya Savaşı sonrası Amerika’da pek çok farklı siyasi, ekonomik ve sosyal temele dayanan kendi aralarında derin çatışmalar barındıran çok farklı muhafazakâr pozisyon mevcuttur. Bölünme özellikle liberteryenler ve gelenekçi muhafazakârlar arasındadır (Bryk, 2021, s. 196; Fleming, 1982, ss. 181-182). Her ne kadar Soğuk Savaş’ın patlak vermesi ile yükselen antikomünizm bu farkları

1 İlerlemeci dönem (*Progressive era*) ABD’de yaklaşık 1890–1920 arası dönemi kapsayan, hızlı sanayileşme ve tekelleşmenin yol açtığı toplumsal eşitsizliklere ve siyasal yolsuzluğa karşı ağırlıklı olarak orta sınıftan çıkan baskı gruplarının reform talepleri ile karakterize edilen dönemdir. İdeolojik olarak tutarlı, yekpare bir hareket ya da bütünlüklü bir reform programından bahsetmek mümkün olmasa da önemli hak kazanımları döneme damgasını vurmuştur. Bu baskı ve taleplerin sonunda devlet düzenleyici olarak devreye girmiş ve anti-tekel düzenlemeleri, işçi hakları, kadınların oy hakkı gibi pek çok hak elde edilmiştir (Rodgers, 1982).

nispeten törpülese de komünizmle mücadele iki grubun çatışmalarını ve görüş ayrılıklarını zaman zaman derinleştiren bir unsur olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu çatışmalara karşın 1950’lerde komünizm karşıtlığı ortak paydası bir muhafazakâr koalisyon üretebilecektir (Sarias Rodríguez, 2022). Bu anlamda, komünizmi, yalnızca “kanlı bir totalitarizm” olarak değil, aynı zamanda “Batı Hristiyan medeniyetinin varlığını tehdit eden” bir unsur olarak tanımlayan National Review dergisinin rolü önemlidir (Preston, 2020, s. 21). 1955’te William F. Buckley Jr tarafından kurulan dergi etrafında örgütlenen entelektüel hareket, antikomünizmi muhafazakâr kimliğin merkezine yerleştirerek muhafazakârlar için bir çatı yaratmış, Amerikan muhafazakârlığının örgütlü bir siyasi harekete dönüşmesinde öncü olmuştur. Çatısı altında Eski Sağ’ın mirasçıları, gelenekçileri, toplumsal muhafazakârları, liberteryenleri, eski komünistleri, Soğuk Savaş liberallerini ve hatta monarşistleri bir araya getirmiştir (Sivek, 2008, ss. 2–4, 13). Bu süreçte National Review çevresinde hizalanan ve kendilerini “muhafazakâr” olarak tanımlayan dergiler, düşünce kuruluşları, medya grupları ve bağışçı ağları örgütlü hareket kabiliyeti geliştirmişler ve bu sayede Cumhuriyetçi Parti içinde belli fraksiyonlar üzerinde etkili olmayı başarmışlardır. ‘Hareket muhafazakârlığı’ olarak anılacak olan Amerikan sağındaki bu örgütlü hareket, 1960’larda Amerika’nın kentlerinde ve üniversite kampüslerinde yaşanan çalkantılar, sivil haklar hareketinin görece başarısı ve kadın özgürleşmesi ile eşcinsel hakları hareketlerinin başlaması karşısında zıt yönde bir ivme kazanmıştır (Kolozi, 2017, s. 167). Hareket, 1960’larla beraber önce Başkan adayları Barry Goldwater, sonra Ronald Reagan dönemlerinde Cumhuriyetçi Parti seçim koalisyonunun bir parçası hâline gelmiş; hatta 1970’lerden itibaren parti içinde hâkim güç konumuna yükselmiştir (Krugman, 2007, ss. 10–11, 82, 160).

Bu harekete ideolojik çerçeve çizen ise National Review dergisinin önde gelen editörlerinden Frank Meyer olmuştur. Meyer, gelenekçilerin modernite eleştirisini, düzen ve erdem vurgusunu, liberteryenlerin bireysel özgürlük, serbest piyasa ve sınırlı devlet söylemleri ile birleştirerek ‘Füzyonculuk’ adını verdiği “özgürlük için sınırlı devlet, erdem için güçlü sivil toplum” fikrini geliştirmiştir (Meyer, 1960). Reagan, bu füzyoncu çerçeveyi, zaten var olan antikomünizm paydası ve vergi isyanı ile birleştirmiş, buna yükselen “Beyaz tepki”yi² ve Dinî Sağ’ın kaygılarını eklemiş ve böylece daha geniş bir muhafazakâr tabanı ‘Yeni Sağ’ çatısı altında toplamayı başarmıştır. 1980’de Reagan’ın başkanlık koltuğuna oturması ile muhafazakâr hareket iktidar olurken, muhafazakârlık bundan sonra büyük ölçüde Cumhuriyetçi Parti ile özdeş hale gelmiştir.

Muhafazakârların Amerikan siyasetinde yükselişinde, Hareket Muhafazakârlığı ile örgütlü hale gelip Cumhuriyetçi Parti içinde güç kazanmaları kadar Vietnam Savaşı’nın Demokrat Parti tabanını parçalaması da etkili olmuştur. Sivil haklar hareketi, savaş karşıtı hareketler ve kimlik merkezli

2 Beyaz tepki (*White backlash*) büyük ölçüde 1960’ların sonundan itibaren Sivil Haklar hareketi ve ırksal eşitlik yönündeki kamu politikalarına tepki olarak güçlenen; şehirlerde şiddet ve ayaklanma endişesi ile ‘asayiş ve düzen’ (*law and order*) talebinde bulunan; ayrıca “vergi veren yurttaş” olma iddiası üzerinden, özellikle eğitim gibi kamu hizmetlerinde eşitlik amaçlı düzenlemeleri “haksız yük” olarak eleştiren beyaz seçmen tepkisini ifade etmektedir. Bu tepki, çoğu zaman açıkça ırkçı bir dil içermese de ırksal eşitlik politikalarına yönelik karşı çıkışı ile ırkçı bir boyut taşır. (Walsh, 2017).

yeni liberal söylemlerden rahatsızlık duyan ve toplumsal düzen, aile, din konularında kaygılar taşıyan işçi sınıfı ile tarihsel olarak Demokrat Partili ‘Beyaz Güney’ (Solid South), Kuzey’in şehirli liberal orta sınıfından ve Afro-Amerikalı seçmenlerden büyük ölçüde ayrılarak Cumhuriyetçi Parti’ye yönelmeye başlamıştır (Whitaker, 1982, s.ix). Bu süreçte Demokrat Parti’nin söylemi ‘klasik bireyci liberalizm’den ‘kimlik liberalizmi’ne kayarken, kimlik liberalizmine ve ilerlemeci söyleme duydukları tepki, dağınık muhafazakâr akımları “neye karşı oldukları” üzerinden ortak bir siyasal çizgide birleştirmiş ve muhafazakârlığı netleştirmiştir (Bryk, 2021, s. 196). Ekonomi ve dış politika alanında füzyonist bir programı savunan Yeni Sağ, toplumsal alanda söylemini “kültür savaşları” üzerine kurmuştur. Eşcinselliğe, kürtaja, anayasada eşit haklar düzenlemesine ve devlet okullarında duanın yasaklanmasına karşı çıkan Yeni Sağ, bu sosyal konuları kullanarak milyonlarca kişiyi kendi etrafında toplamayı başarmıştır (Bloodworth, 2023, s. 189). Bu süreçte Yeni Sağ, Cumhuriyetçi Parti içindeki ılımlıları marjinalleştirmekle kalmamış, literatürde ‘Reagan çağı’ olarak adlandırılan ve Trump’a kadar uzanan dönemin Cumhuriyetçi muhafazakârlık anlayışını da belirlemiştir (Bryk, 2021, s. 197).

Reagan’ın başkanlık koltuğuna oturması muhafazakârlarda büyük heyecan yarattıysa da zaten pek çok konuda görüş ayrılığına sahip olan bu gevşek koalisyon içinde daha başından itibaren rahatsızlıklar mevcuttur. En önemli sorun Reagan’ın bir araya getirdiği muhafazakâr grupların önceliklerinin ve kırmızı çizgilerinin birbirleriyle çelişebilen ve siyasal olarak bir araya getirilmesi güç olan farklı değer yargıları içermesidir (Bryk, 2021, s. 196). Hatta Fleming iki ana muhafazakâr blok arasındaki görüş ayrılığının derinliğini Amerika’da iktidar mücadelesinin liberaller ve muhafazakârlar arasında ikili bir mücadele olmadığını; liberaller, serbest piyasa muhafazakârları (liberteryenler) ve gelenekçi muhafazakârlar arasında üçlü bir mücadele olduğunu söyleyerek açıklamaktadır (Fleming, 1982, s. 182). Bu uyumsuzluğa Cumhuriyetçi Parti’nin bir siyasi parti, Reagan’ın da pragmatik bir siyasetçi olmasından kaynaklanan tercihlerin, her zaman muhafazakâr gündemle örtüşmemesini de eklemek gerekmektedir. Özellikle Reagan’ın devleti küçültme söylemini korumasına rağmen çoğunluklu seçmen talepleri karşısında sosyal harcamaların devamına yönelik kararı kırılma yaratmıştır (Bloodworth, 2023, s. 192). Bir kısım gelenekçi muhafazakâr Reagan’ın tüm bu “sapmalarından” Yeni Muhafazakârları sorumlu tutacaktır.

Yeni Muhafazakârlık ismi entelektüel, elit bir düşünce akımı olarak 1970’lerin ortalarında Yeni Sağ’ın şekillendiği dönemde ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu akımın ilk mensupları Vietnam Savaşı’na dair tartışmaların da tetiklemesiyle çoğunlukla Marksist çevrelerden kopan, Lyndon B. Johnson yönetiminin devleti büyüten Büyük Toplum Programı’na tepki duyan, çoğunluğu Yahudi ve Katolik olan entelektüellerdir. Soğuk Savaş’ın sert ortamında sosyalist düşünceden uzaklaşarak, sağa kaymışlardır. Siyaseti dini bir zemine oturtturarak iyi ve kötünün savaşı olarak okuyan Yeni Muhafazakârlar, devletlerarası ilişkilerde askeri gücü ve bu gücü kullanma iradesini ön plana çıkarmaktadırlar (Halper & Clarke, 2004, s. 11). Gelenekçi Muhafazakârlar tarafından başından itibaren “gerçek muhafazakâr” olarak görülmemişler, “tek amaçları küresel demokratik kapitalizmi yaymak olan sahtekârlar” olarak nitelendirilmişlerdir (Dorrien, 1993, s. 7). Yeni Muhafazakârlar, Reagan seçim koalisyonunun parçası olsalar da onun omurgasını oluşturan Hareket Muhafazakârlığının dışında kalmışlardır.

Ancak Reagan iktidarı döneminde parti içinde giderek güç kazanmaları bazı gelenekçi muhafazakârlarda rahatsızlık yaratacaktır. Bu gruba göre, Yeni Muhafazakârlar iktidarı ele geçirmişler, Reagan yönetimini müdahaleci, küreselci ve elit bir yöne çekmişlerdir. Reagan'ın uygulamalarında devlet küçüleceğine büyümüş, neoliberal kapitalizmin hazcı ticari kültürüne Hristiyan ahlaki kurban edilmiştir (Bloodworth, 2023, ss. 191-199; Drolet & Williams, 2020, s. 31).³

Yeni Muhafazakârların sebep olduğuna inandıkları bu “sapkınlık” ile mücadelenin çaresini Eski Sağ'ı canlandırmak olarak gören bir grup, ‘ilk ilkelere’ yani Amerikan muhafazakârlığının “özüne” dönüş çağrısı ile gelenekçi muhafazakârlardan ayrılmış ve 1986 senesinde ‘Paleomuhafazakârlık’ adını alacak yeni bir hareket ile Yeni Muhafazakârlara savaş açmıştır. Hareketin önde gelen figürleri arasında isim babası akademisyen, tarihçi ve köşe yazarı Paul Gottfried bulunmaktadır (Bartee, 2019). Hareketin diğer önemli ismi Washington Times, Chronicles, National Review’in de içinde bulunduğu muhafazakâr gazete ve dergilerde yazarlık yapan Sam T. Francis’tir (Francis, 2005). Francis’in asıl kitlesel etkisi ise 2005 yılındaki ölümünden sonra olmuştur. 1995 yılında kaleme aldığı *Leviathan and Its Enemies* başlıklı kitap taslağı, arkadaşları tarafından 2016’da basıldıktan sonra beyaz milliyetçilerin ve Alt-Right hareketinin başucu kitabı haline gelmiştir. Hareketin bir diğer önemli ismi ise grubun etrafında toplandığı *Chronicles: A Magazine of American Culture*’ın editörü ve Rockford Institute başkanı Thomas Fleming’tir (Drolet & Williams, 2020, s. 30).

Paleomuhafazakârların siyaset sahnesinde ön plana çıkışı 1992 ve 1996 Cumhuriyetçi Parti başkanlık ön seçimlerinde Patrick J. (Pat) Buchanan’ın etrafında örgütlenmeleri ile olmuştur. Buchanan uzun yıllar köşe yazarlığı ve yorumculuk yapmış, Nixon, Ford ve Reagan’ın danışmanlıklarını yürütmüş bir isimdir. Reagan döneminde Beyaz Saray İletişim Direktörü olan Pat Buchanan, kamuoyunda adını Güney Afrika apartheid rejimine yaptırım uygulanması taleplerine karşı çıkması ve İran-Kontra skandalı sonrası Nikaragua’daki kontralar lehine Reagan yönetimini savunması ile duyurmuştur. Cumhuriyetçi Parti’de iki kez başkan adaylığı seçimlerine giren Buchanan’ın kampanyalarında danışmanları Gottfried ve Francis’tir. Cumhuriyetçi Parti içinde istediği desteği bulamayan Buchanan 1999’da Reform Partisi’nden aday olmuş ancak 2000’de yapılan Başkanlık seçimlerinde Cumhuriyetçi George W. Bush ve Demokrat Al Gore’a karşı yarışarak, kaybetmiştir (Kiely, 2019, s. 3; Ronald Reagan Presidential Library, 2024).

2000’de seçimleri Bush’un kazanmasıyla, Yeni Muhafazakârlar ilk kez politikalarını doğrudan uygulama imkânına kavuşmuşlardır. Yeni Muhafazakârları zirveye çıkaran yol, Soğuk Savaş sonrasında yaşanan birtakım gelişmeler ile açıklanabilir. Sovyetlerin dağılması ile muhafazakârları bir arada tutan büyük antikomünizm çatısı çökmüş, bu da muhafazakâr hareketin geleceği konusunda

3 Büyük Toplum (Great Society), Başkan Lyndon B. Johnson yönetiminin özellikle 1964–1968 döneminde yürürlüğe koyduğu kapsamlı reform programlarına verilen addır. Federal devletin rolünü genişleten program kapsamında, yoksullukla mücadele, eğitim, sağlık, konut, şehircilik ve sivil haklar alanlarında sosyal eşitsizlikleri azaltma amacıyla bir dizi yasal düzenleme ve program yürürlüğe konmuştur (Reifman, 2014, ss. 647-650)

bir belirsizlik yaratmıştır. Ancak mevcut muhafazakâr medya, düşünce kuruluşları ve bağışçı ağında giderek ağırlık kazanan Yeni Muhafazakârlar, liberteryenleri ve gelenekçileri de yanlarına çekerek bu parçalanma sürecinden güçlenerek çıkmışlardır (Drolet & Williams, 2020, s. 32). Bu güç, harekete 1990'lardan itibaren Amerikan muhafazakârlığının yönünü büyük ölçüde belirleme imkânı sağlamıştır. Reagan'ın kültürel muhafazakârlığı fonda tutarken neoliberal ekonomi politikalarını keskin bir antikomünizm ve askerî silahlanmayla birleştirdiği muhafazakârlık modelini temel alan Yeni Muhafazakârlar, Reagan muhafazakârlığını "küresel demokrasi ihracı" söylemiyle güncellemişlerdir. Bush dönemiyle birlikte bu yaklaşım Amerikan muhafazakârlığının yeni tanımı hâline gelmiştir.

Yeni Muhafazakârların iktidarı sistematik olarak Paleomuhafazakârlığı iyice çeperlere itecektir. Paleomuhafazakârlık zaten 1980'lerin sonunda Yeni Muhafazakârlar ile kopan kavganın ana akım medyaya yansımaları ve Buchanan'ın başkan adaylığı sayılmazsa Amerikan sağında Trump iktidarına kadar hiçbir zaman ön plana çıkmamış, marjinal bir hareket olarak kalmıştır. Bunun nedeni küreselleşme, göç, askeri müdahale gibi dile getirdikleri konuların tabanda bir karşılığı olmaması değil, ırkçılık, antisemitizm ve faşizm suçlamaları nedeniyle sadece ana akımdan değil muhafazakâr çevrelerden de dışlanmalarıdır. National Review yazarı Joseph Sobran'ın önce İsrail hakkında yazmasının yasaklaması, 1990'da ise yayın kurulundan çıkarılması bunun örneklerindendir (Bloodworth, 2023, ss. 191-195). Washington Times da 1995'te ırkçılık gerekçesi ile Francis'in yazılarına son verecektir. Benzer şekilde Buchanan ise program yaptığı farklı kanallardan kovulmuştur. Buchanan'ın en son 2012'de azınlıklar ve Yahudiler hakkındaki açıklamaları nedeniyle MSNBC'deki programı yayından kaldırılmış ve daha sonra kanalla ilişkisi kesilmiştir (Ronald Reagan Presidential Library, 2024). Paleomuhafazakârlara dair 1980'lerde başlayan antisemitizm tartışmaları Yeni Muhafazakârların iktidarı ile 2000'lerde hareketin sonunu getirecektir. Bu dönemde Paleomuhafazakârlar isimlerin ırkçı, antisemit ve nefret suçu içeren açıklamaları mevcuttur. Sobran'ın Amerika'yı "azınlıklarla dolu bir ülke" ilan edip "beyazların siyahlardan sürekli korku içinde yaşadığını" ileri sürmesi (Bloodworth, 2023, s. 194); Francis'in 1994 American Renaissance konuşmasında "beyaz ırka karşı savaş" karşısında "beyaz bir ırksal bilinç" oluşturmak gerektiğini söylemesi (D'Souza, 1995); Buchanan'ın Hitleri soykırım işleyen ama büyük cesaret sahibi bir asker ve lider olarak tanımlaması (Deutsch, 1996) ya da Fleming'in Michael Hill'le birlikte kaleme aldığı ırkçılık nostaljisi olarak tanımlanabilecek yazısı bunun sadece birkaç örneğidir (Hill & Fleming, 1995). Ancak bu isimlerin ABD'nin İsrail'e desteğine, Körfez ve Irak Savaşı'na, Yeni Muhafazakârların dış politikasına yönelik eleştirileri de bu suçlamaların merkezinde yer almıştır. Buchanan bir programda Kongre'yi "İsrail'in işgali altındaki toprakları" olarak nitelendirmesi, başka bir yerde "Neden ABD, petrolü olan 100 milyon Arap yerine 3 milyon İsraillinin yanında yer alıyor?" sorusunu sorması antisemitizme örnek olarak gösterilmiştir (Bloodworth, 2023, s. 195; Deutsch, 1996).

İrkçılık ve antisemitizm suçlamaları ile fazlasıyla yıpranan ve kendi üyeleri arasında da bu konularda görüş ayrılıkları çıkan Paleomuhafazakârlık, Buchanan'ın başarısız 2000 başkanlık kampanyası sonrasında giderek sönükleşmiştir (Gottfried, 2020, ss. 2-3). Ancak Bush'un başkanlığı sona ermesi ile siyasi ortam hızlı bir dönüşüme girmiştir. 2008'de Cumhuriyetçilerin başkanlık seçimlerini

kaybetmesi, bu sefer Yeni Muhafazakarların parti içinde çeperlere itilmesi ile sonuçlanmış, bir Afro-Amerikalı başkanın seçilmesi, ekonomik kriz, genç işsizliği, yükselen göçmen sayısı, artan LGBT görünürlüğü gibi konulara Amerikan taşrasında yükselen tepkiler Paleomuhafazakârları küllerinden doğuracak ortamı yaratmıştır. Ancak bunun için öncelikle yıpranan isimlerinden kurtulmaları gerekmiştir. Gottfried (2008), 7 Nisan 2008’de Taki Magazine’de kaleme aldığı “Paleomuhafazakârlığa Bir Ağıt” başlıklı yazısında Paleomuhafazakâr hareketin dağınıklığını ve başarısızlığını kabul etmiş ve “Post-Paleo Sağ” bir döneme girildiğinden bahsetmiştir. Bu yazı Paleomuhafazakâr hareketin sonunun ilanı kabul edilse de Paleomuhafazakârların kendileri ve fikirleri yeni çatılar altında siyasette varlıklarını sürdürmüşlerdir. Bu açıdan aynı sene Gottfried’in Richard Spencer ile geliştirdiği Alt-Right (Alternatif Sağ) kavramı özel bir önem taşımaktadır. Kavramın, Spencer’in etkisi ile ultra milliyetçi ve ırkçı bir ideolojiye dönüşmesi nedeniyle Gottfried çok geçmeden hareketten ayrılmıştır. Ancak Alt-Right hareketinin radikalleşmesi onu daha da güçlendirmiş ve daha sonra Trump seçim koalisyonunun en çok tartışılan parçalarından biri haline getirmiştir. Merkezinde beyaz üstünlüğü üzerine kurulu ırkçı bir ideolojinin yer aldığı ultra sağcı bu hareket, küreselleşme ve göçmen karşıtlığı, kadın düşmanı erkekçi alt kültür ve antisemit söylemler ile karakterize olmaktadır. Yükselen sağ popülizm dalgasıyla beraber sosyal medya “meme”leri ve internet yayıncılığı üzerinden kitlelere ulaşmayı başaran Alt-Right özellikle gençler tarafından destek görmektedir (Siegel, 2016). Bir diğer Paleomuhafazakârlık mirasçısı hareket, 2002 yılında Patrick J. Buchanan, Taki Theodoracopulos ve Scott McConnell tarafından kurulan The American Conservative dergisi etrafında şekillenen ‘Main Street Muhafazakârlığıdır.’ Dergi, Main Street muhafazakârlığını, “hükümet ve iş dünyasında kontrolsüz güce karşı çıkan, canlı pazarlar ve özgür insanlar aracılığıyla ailelerin ve toplulukların gelişmesini destekleyen ve Amerika’nın hayati ulusal çıkarlarına dayalı olarak dış ilişkilerde gerçekçiliği ve itidali benimseyen bir muhafazakârlık biçimi” olarak tanımlamaktadır (The American Conservative, t.y.).

Obama dönemi içinde Paleomuhafazakâr fikirler, 1990’lardan itibaren liberal politikalardan rahatsızlık duyan özellikle taşralı, muhafazakâr, mavi yakalı orta sınıf içinde yükselmeye başlamıştır. Önce 2016’da Trump’ın başkan seçilmesi, ardından 2018’de Yeni Muhafazakârların ana yayın organı *The Weekly Standard*’ın kapanması, aradaki seçim yenilgisine rağmen 2024 seçimleri ile Trump’ın yeniden başkanlık koltuğuna oturması Paleomuhafazakâr düşüncenin Amerikan siyasal hareketinde yeniden yükselişinde dönüm noktalarıdır. Trump iktidarı, Amerikan tarihinde ilk defa bu kesimler için fikirlerini iktidarda görme fırsatı yaratmıştır. The American Conservative (t.y.) dergisi bu yeni dönemi “Siyasal ve kültürel koşullar, fikirlerimiz açısından hiçbir zaman bugünkünden daha elverişli, ...daha umut verici olmamıştır” diye tanımlamıştır.

3. Paleomuhafazakâr Söylem ve İtirazlar

Her muhafazakâr hareket güçlü bir itiraz etrafında şekillenir ve zarar gördüğüne ya da çoktan kaybolduğuna inandığı “şeyi” hayata döndürme arzusundan beslenir. Paleomuhafazakâr hareket için

bu “şey” muhafazakâr değerlere dayanan Amerikan ailesi ve onun yansıması olan Amerikan toplumdur. Bu idealize aile genellikle Güneyli, Protestan, dindar ve beyaz aile üzerinden resmedilir. Fleming (1982, s. 186) 1980’lerin başında Güneyi gerçekten muhafazakâr olarak kalan tek mit olarak “güçlü ve cesur erkeklerin, nazik ama kararlı hanımefendilerin yaşadığı; toprağın ve ailenin paradan ve verimlilikten daha çok sevildiği, Anayasa’nın ilerlemeden daha çok saygı gördüğü masalsi bir yer” olarak tasvir etmektedir. Paleomuhafazakârlara göre buradaki aileyi ve dayandığı değerler bütünü aşındıran temel unsur, önce refah devleti politikalarıyla genişleyen, daha sonra ise Yeni Muhafazakârların yönlendirdiği şekilde küresel ekonomik ve siyasal çıkarlara hizmet edecek biçimde kurumsallaşan devlettir. Bu devlet, Amerikan ailesini, toplumunu, kimliğini ve değerlerini erozyona uğratmaktadır. Paleomuhafazakâr politikaların çoğu bu devletle girişilen savaşın ve devletin müdahalelerinden zarar gören aileyi, kültürü ve toplumu ideal olan özüne geri döndürme idealinin bir sonucudur. Paleomuhafazakârlık başından itibaren kendini Yeni Muhafazakârlığa karşı bir muhalefet ideolojisi olarak konumlandırmıştır. Ancak Paleomuhafazakârlar eleştirilerini Yeni Muhafazakârlara yöneltirken daha derinde hedeflerinde refah devleti ve devletin genişlemesi; ekonomik küreselleşme ve göç; müdahaleci dış politika ve demokrasi ihracı söylemi ve bu politikalarla güçlenen kurulu düzen (establishment) vardır. Üstelik Yeni Muhafazakârın tüm bunları “muhafazakârlık” adı altında yapması muhafazakârlığın anlamını aşındırmış, içini boşaltmıştır.

3.1. Muhafazakârlığın Moderniteye Kurban Edilmesi

Paleomuhafazakârların Yeni Muhafazakârlara dair en büyük eleştirilerinden biri kendilerini muhafazakâr olarak “sunmalarına” yöneliktir. Paleomuhafazakârlara göre, Yeni Muhafazakârlar, muhafazakârlığın zamansız teolojik ve felsefi geleneklerinden, bilgi üretiminden habersizdirler ve bu nedenle insanın dünyayı biçimlendirme ve iyileştirme gücüne inanmaktadırlar. Kerwick (2020, ss. 9-13) muhafazakârlığın siyasal-felsefi olduğu kadar epistemolojik bir bakış açısı olduğunu belirtirken, gelenekçi muhafazakârlığın tecrübeye, geleneğe, tarihsel sürekliliğe ve toplumsal uyuma dayalı, ideoloji karşıtı bir bilgi anlayışına sahip olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bilgi, “pratik bilgi”dir; “kurallarla ifade edilemez ve “sadece kullanımda var olur”. Bu bilgi anlayışına yaslanan Paleomuhafazakârlar meseleleri insan doğası, ahlak, din ve gelenek üzerinden okurken açıklamalarını insanın kurluluğu, sınırlılığı, zaafı üzerine kurmaktadırlar. Bu çerçevede Yeni Muhafazakârların toplumsal sorunlara pozitivist yaklaşması, istatistiğe, veriye, ampirik kanıta dayalı “çözüm üretme” iddiası muhafazakârlığın teolojik, ahlak ve gelenek temelli pusulasından sapma olarak nitelendirilmektedir. Gottfried ve Fleming’in (1988, s. 66) ifadeleri ile Paleomuhafazakârların insan doğasının kusurlarına atfettikleri şeyleri Yeni Muhafazakârlar, titizlikle hazırlanmış kamu politikaları ile çözülebilecek toplumsal sorunlar olarak görmektedirler. Paleomuhafazakâr düşünür George Panichas’a göre, 1980’lerde “zekice paketlenmiş” bu muhafazakârlık, biçimci bir muhafazakârlıktır. Kamu politikası konularının ötesine geçen nihai meseleleri ciddi şekilde ele almak için vazgeçilmez olan manevi disiplinden yoksundur. Bu nedenle Panichas (1986, ss. 23-24) muhafazakârlığın teolojisinin “modernliğin yeni tanrılarına ve yeni ahlâkına” feda edildiğini söyler.

3.2. Refah Politikaları ile Devletin Aile ve Değerlere Saldırısı

Paleomuhafazakârlara göre Yeni Muhafazakârların toplumsal sorunlara “çözüm üretme” iddiaları, zamanla onları doğru kullanıldığında refah devletini yararlı ve gerekli gören bir anlayışa yaklaştırmıştır. Aslında erken Yeni Muhafazakâr düşünürler devlet yardımlarının çekirdek aileyi bozacağını savunmuşlardır (Kiely, 2019, s. 3). Ancak bu görüş yerini zamanla fazlalıkları budanmış bir refah devletine duyulan güvene bırakmıştır. Buna göre örneğin geleneksel ailenin çözülmesi ile mücadele anne ve babanın bir arada yaşadığı ailelere sosyal yardımlar, doğurganlığı artırmak için maddi destekler şeklinde yürütülmelidir (Gottfried & Fleming, 1988, s. 67). Paleomuhafazakârlar için vergilerin düzenleyici devlet eliyle aktarıldığı bu politika kabul edilebilir değildir. Gottfried (1999, s.vii) Refah politikalarıyla birlikte birey için demokrasinin kendi kendini yönetme hakkından gittikçe sosyal hizmet ve yardım alma hakkına evrildiğini söylemektedir. Bunun sonuçlarından biri aile hayatına, bireylerin rızasını aşan biçimlerde devlet müdahalesinin meşrulaştırılması ve devletin genişlemesidir (Gottfried, 1999, ss. ix-xi). Ailenin alanı böylelikle devletçe işgal edilmektedir.

Paleomuhafazakârların devlet müdahalesinden korumak istedikleri aile, Hristiyanlık öğretisine göre yaşanan, babanın çalıştığı ve asıl otorite sahibi olduğu, annenin çocuklara bakarak evin düzeni sağladığı, aile büyüklerinin de yer aldığı çok çocuklu ailedir. Paleomuhafazakârlara göre ailenin alanı içinde devletin herhangi bir yetkisi yoktur. Devlet bu alana girerek aile içi otoritenin yerini almakta, aile bireylerinin birbirlerine karşı sorumluluklarını ortadan kaldırmakta, aile bireylerini bir arada tutan bağları zayıflatmakta ve geleneksel ailenin çözülmesine neden olmaktadır. Bu sürecin, eyalet ve yerel yönetimlerin okullar kurması ile başladığını söyleyen, eğitimin öncelikle ebeveynlerin, ailelerin ve yerel toplulukların meselesi olduğunu savunan Paleomuhafazakârlar, kamu eğitimi politikalarına itiraz etmektedirler. Eğitimin liberallerin sosyal mühendisliğinin en önemli ayağı olduğunu söyleyen Paleomuhafazakârlara göre liberal demokratik eğitim, açıkça sosyal yapıyı ve sosyal tutumları değiştirmeyi amaçlamaktadır. Müfredat, çok kültürcü, Afrocentrik, LGBT haklarını ön plana çıkaran, cinsel eğitim ve göçmen hakları gibi konuları içeren bir hal almıştır. Müstehcen ders kitapları, kürtaj danışmanlığı, eşcinsellere karşı empati çalışmaları ve cinsel eğitimi de içeren söz konusu müfredat uygulamaları ile Hristiyan değerleri saldırı altındadır (Francis, 2005; Gottfried, 1999, ss. 57-58, 124) Ayrıca cinsel eğitim, gebelik testi ve doğum kontrol araçlarına erişim gibi uygulamalar, aile içi otoriteyi sarstığı ve ailenin parçalanmasına yol açtığı gerekçesiyle eleştirilmektedir (Fleming, 1982, ss. 192-193) Fleming’e göre geleneksel ailenin parçalanması, federal fonlarla çocuklar için kreşler, yaşlılar için huzur evleri açarak desteklenmektedir. Buna karşılık geleneksel geniş aileyi ayakta tutma çabaları ise ‘fırsat eşitliği’ politikaları nedeniyle darbe almaktadır. Fleming, fırsat eşitliği “çılgınlığının” en kötü etkisinin kadın hakları denen “tuhaf” olgudan kaynaklandığını ileri sürmektedir. “Kendini gerçekleştirme peşinde koşan” kadının annelik görevini bırakıp iş hayatına eşit şartlarda girmesi, geleneksel aileyi devam ettirmeye çalışan, evi geçindirme ve çocuklara bakma sorumluluğu alan aile babalarının koşullarını bozmaktadır. Ayrıca fırsat eşitliği politikalarına kaynak yaratmak için yüksek vergiler alınmakta, bu ailelerin servet biriktirmelerini, miras bırakmalarını zorlaştırmaktadır.

Fleming'e göre (1982, ss. 194-195), bu nedenle her birey kendini kurtarma çabası içine girerken büyük aileler dağılmakta ve gelenekler yok olmaktadır.

3.3. Kurulu Düzen: Yönetsel Rejim ve Yönetici Elitler

Paleomuhafazakârların devlet eleştirisi sadece onun ailenin alanını işgal etmesi ve büyüklüğü ile sınırlı değildir. Devletin dönüşmüş olduğu şey, onun yapısı ve işlevi de sorun olarak görülmektedir. Bu dönüşüm, 20. yüzyılın başlarında Batı dünyasında yaşanan gelişmelere dayandırılır. Bu dönemde nüfus hızla artmış, büyük şehirler kalabalıklaşmış, teknolojik gelişmeler hızlanmış ve neticesinde üretim, tüketim, iletişim, ulaşım ve siyaset tarihte görülmemiş ölçekte kitlesel düzeylere çıkmıştır. Sanayileşme, kentleşme ve seçmen tabanının genişlemesiyle birlikte burjuva sınıfı yerini alt sınıfların taleplerine ve kitlesel siyasi hareketlere bırakmıştır. Gottfried bunu burjuva liberalizmin çöküşü ve kitle demokrasisinin ortaya çıkışı olarak tanımlar (Gottfried, 1999, ss. 30-49). Bu “ölçek büyümesi” karşısında geleneksel ve yerel kurumlar yetersiz kalırken, kitle devleti (mass state) ortaya çıkmış ve ona eşlik eden büyük şirketler, büyük sendikalar, kitle kiliseleri, kitle üniversiteleri ve kitle medyası gibi büyük örgütsel yapılar yükselmiştir (Francis, 2016, ss. 10-11). Bu kitlesel yapıların kurulması ve işletilmesi, teknik ve idari uzmanlığa dayandığı için bu becerilere sahip kişiler gerekmiş ve bir “yönetici elit” (managerial elit) türü ortaya çıkarmıştır (Francis, 2016, s. 13; Gottfried, 1999, s. 56). Francis (2016, ss. 203-204) 1930-1950 arasında bu yeni elitin, büyük şirketlerin ve sendikaların yönetiminde, federal bürokraside, kültür, eğitim ve iletişim merkezlerinde mevzilendiğini ileri sürmektedir. Bu teknokrat yönetimin altında “devlet, ekonomi ve kültür” alanları birleşmiş ve “yönetsel devletin” merkezde olduğu “yönetsel rejim” (managerial regime) adı verilen bir iktidar yapısı oluşmuştur. Kısacası yükselen liberal elit, bir liberal kurulu düzene dönüşmüştür (Francis, 1993, s. 133; Gottfried, 1999, ss. xi, 13, 56).

Liberalizm eleştirisi Paleomuhafazakâr düşüncede merkezi bir yer tutar. Francis (2016, ss. 37-41), yönetsel rejimin, modern toplumu yönetmenin teknik zorluklarını gerekçe göstererek devleti büyüttüğünü ancak yönetsel devletin sadece “büyümüş” bir devlet anlamına da gelmediğini söylemektedir. Bu devlet, klasik devletin “hakem” rolü yerine toplumun fiili “düzenleyicisi” rolünü üstlenmiş, sosyal mühendis bir devlettir. Bu noktada yönetsel rejim, rejimin işleyişini haklı göstermek, kitleleri rejimle uyumlu hale getirirken yönetici elitin çıkarlarını ve hakimiyetini meşrulaştırmak için bir ideolojiye ihtiyaç duymuştur. Francis'e göre liberalizm, esnek ve uyarlanabilir bir ideoloji olduğu için yönetsel rejime mükemmel şekilde uygundur. Ancak bu noktada Gottfried (1999, ss. 3-8) “Hangi liberalizm?” sorusunu sorar. Buradaki liberalizmin ilerlemecilik ile birlikte kültürel ve etnik mirasla bağı kopmuş, sınırlı devlet, güçler ayrılığı, mülkiyet hakkı gibi özündeki ilkelerinden uzaklaşmıştır. Medya ve eğitim yolu ile yayılan bu liberalizm, insanın ilerlemesini geleneksel, yerel, ailevi veya ulusal kimliklerden özgürleşmeye bağlar. Çünkü aile, din ve yerel cemaat gibi geleneksel bağlılıklar, merkezi bir yönetimi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle liberalizm, gelenekselin yerine “ilerleme, eşitlik, özgürlük” gibi yeni ahlaki motifler ortaya koyarak “bilimsel yönetimi”, “kozmopolitiliği”, “bireysel hazzı” öne çıkararak kitleleri rejime bağlamaya çalışır (Francis, 2016, ss. 22-23, 126-133, 141-146;

Francis, 1993, s. 60). Bu nedenle artık liberalizm, “ifade” ve “yaşam tarzı” özgürlükleri ile “azınlık hakları” üzerine kurulu bir söylem ve siyasal denetim altına alınmış, sosyal yardımlar üzerinden yeniden dağıtımcı bir hal almış ekonomi anlamına gelmektedir. Gottfried’e (1999, ss. ix-xi) göre tüm bunların anlamı, refah devleti ile seçmenin bu ihtiyaçlarını az çok karşılayan bir yönetimin seçimleri kazanması, ama ülkeyi idare ederken halkın rızasına gittikçe daha az ihtiyaç duymasıdır. Bunun neticesinde bu yönetim, gelenek yerine “kurumsal çoğulculuğun siyasal kültürü”ne göre şekillenen kamu politikalarıyla ve mahkemeler aracılığıyla halkın rızasını aşan şekilde amaçlarına uygun bir sosyal mühendislik yürütebilmektedir. Üstelik yönetimin bu politikalarını eleştirmenin yolları da kapatılmıştır. Gottfried’e göre (1999, ss. x; 3-7; 70-71) liberalizmin kendini İkinci Dünya Savaşı sonrası Nazizm/ Faşizm karşıtı konumlandırması nedeniyle bugün her türlü karşı eleştiri faşizm olarak damgalanmakta ve mahkemelerce cezalandırılmaktadır. Çünkü liberalizmin ürettiği “çoğulculuk”, farklı görüşlerin serbestçe yan yana yaşaması değil, farklılıklara dair yönetsel rejim tarafından belirlenen konuşma ve düşünme sınırlarının eğitim veya ceza yoluyla topluma dayatılmasıdır. Gottfried’e göre bu “yönetsel-yargısal” bir otoriterliktir.

3.4. Unutulan Orta Sınıf: Amerikan Orta Kesim Radikalleri

Paleomuhafazakârların tarif ettiği yönetsel rejim gücünü çok katmanlı bir tabandan almaktadır: Bir alt sınıf, orta sınıf düzeyinde bir “refah bağımlıları kitlesi”, kendine güveni artmış bir kamu sektörü ve medyada bir “savunucular” grubu (Gottfried, 1999, s. 139). Paleomuhafazakâr anlatıda yönetsel elitler ile alt sınıfların arasında kalan ve orta sınıf içinde tabana daha yakın duran işçi-orta sınıf özel bir yer tutar. Paleomuhafazakârlara göre liberalizm, kendisine yönelik en büyük tehdidin bu gruptan geldiğini düşünmektedir. Otoriter eğilimler, ırkçılık, antisemitizm gibi ön yargıları ve tutumları kendine tehdit olarak gören ve bunları geleneksel inanç sistemi ve alt orta sınıf ile ilişkilendiren liberalizm, bu sınıfı “eğitilmesi gereken” olarak kategorize etmiştir (Gottfried, 1999, ss. 80-81). Eğitim ve medya üzerinden gerçekleşen endoktrinasyonun sonunda, bu grup geleneksel bağları koparılmış, sosyal yardımlar ve liberal söylemler eliyle gönüllü olarak “esir düşmüşler”dir. Ancak yönetici elitlerin sosyal mühendisliklerine ve “duyarlı vatandaş” yetiştirme projelerine rağmen bu gruplar içten içe kültürel bir hoşnutsuzluk beslemektedirler (Gottfried, 1999, ss. 70, 132). Francis başlarda Amerikan orta kesimi (Middle American) adını verdiği bu grubu daha sonra Sosyolog Donald I. Warren’dan ödünç aldığı kavramla Amerikan orta kesim radikalleri (Middle American Radicals-MARs) olarak adlandıracaktır (Francis, 2016, ss. 388-389, 327-329). Warren, bu grubun özelliklerini, sosyal ve ekonomik spektrumda alt orta sınıf içinde yer alan, ağırlıklı olarak Güney eyaletlerinde yaşayan, genellikle lise mezunu, kuzey Avrupa kökenlilerin ağırlıkta olduğu, genellikle Protestan olmayan, vasıfsız ya da yarı vasıflı mavi yakalıları sıralamıştır. Ancak Warren’a göre bu grubu bir hareket olarak tanımlayan şey bu nitelikleri değil devlete ve daha geniş anlamda kurulu düzene ve bu düzen içindeki kendi konumlarına dair algılarıdır. Bu kesim devleti hem zenginleri hem fakirleri kayıran, orta sınıfı yani kendilerini ise unutan bir yapı olarak görmektedir. Değerlerinin temsil edilmemesi, karar süreçlerinin dışında tutulmaları, kültürel olarak aşağılanma ve

dışlanma hissi elitlere tepki duymalarına yol açarken, refah politikaları ile alt gelir grupları lehine üretilen politikalara da tepkilidirler. Warren bu kesimlerin tepkisini “zenginler yoksulların taleplerine boyun eğer, faturayı orta gelirli öder” şeklinde özetlemektedir. Francis (1992) bu grup sistemi ayakta tutan emeği verdiği, vergileri ödediği, savaşlarda savaştığı halde karşılığını alamadığını söyler. Bu noktada Warren’den aldığı MAR tanımını genişleten Francis’e göre (1993, ss. 56-57; 1992) MAR’lar sadece orta sınıftan ibaret değildir; sadece ekonomik bir kategoriye de indirgenemez. Devlete ve karar alıcılara karşı güvensiz, ekonomik olarak dibe itilmiş kesimlere karşı korku taşıyan, sömürüldüğü duygusu ile hınç dolu olan, umutları boşa çıkmış ve yerleşik kurumlara, otoritelere ve bunların ürettiği değerlere yabancılaşmış ve çatışma halinde olan herkes ama ağırlıklı olarak beyazlar bu gruptadır. Francis’e göre yönetsel rejime karşı yükselen popülist ve anti elit bir siyasal tepkinin toplumsal zeminini bu grup oluşturmaktadır. Bu grubu toplumsal olduğu kadar siyasal sınıf olarak da tanımlayan Francis, bu grubun mevcut eliti yerinden etme ve onun ideolojisini itibarsızlaştırarak baskın siyasal sınıf olma potansiyelinden bahseder.

3.5. Ekonomik Küreselleşme ve Bedeli: Göçmen İstilas, İşsizlik ve Kaybolan Kültür

Paleomuhafazakârlar Amerika’nın asıl değer taşıyıcı olarak gördükleri orta sınıfın kenara itilmesinden, kültürel değerlerin aşınmasından, siyasal geleneklerden kopulmasından sadece yönetsel elitleri değil aynı zamanda onların parçası olduğu küresel rejimi de sorumlu tutarlar. Francis (1993, ss. 13; 157) ABD’nin iç yapısını anlatmakta kullandığı “yönetsel rejim” kavramsallaştırmasını küresel sistem anlatısına bağlarlar. Buna göre, ABD’deki yönetsel rejim ve yönetici elitlerle sınırlı değildir. Aynı süreç içinde dünyada başka kitle devletleri, kitle şirketler, eğitim, kültür ve medya alanlarında büyük yapılar ortaya çıkmış ve bunların etkileşimi ulus ötesi bağımlılık ilişkileri içeren küresel bir kompleks meydana getirmiştir. ABD’nin bu küresel sistem ile karşılıklı bağımlılığını ve entegrasyonunu tamamlayan ise Yeni Muhafazakârların “insan hakları” “küresel demokrasi” ve “uluslararası ekonomi” dilini içeren küreselleşme politikasıdır.

Paleomuhafazakârların itiraz ettikleri şey doğrudan kapitalizm değildir, hatta kapitalizmi “Amerikan halkının dehasının bir parçası” olarak görmektedirler. Sorun emek sömürüsü, gelir dağılımı eşitsizliği de değildir; tam tersine fırsat eşitliği politikaları ve sosyal yardımlara karşılardır. Çünkü çok çalışmak ve yetenek ödüllendirilmeli, devlet ekonomiden ve bireyin yaşamından uzak durmalıdır. Karşı oldukları şey büyüyen devletin ekonomiyi elit bir grubun çıkarları için düzenlemesi, piyasanın kârı uğruna Amerikan ulusunun çıkarlarının ve değerlerinin kurban edilmesi, ülkenin ekonomik bağımsızlığının uluslararası ekonomik anlaşmalar ve örgütler eliyle ulus aşırı sermaye lehine feda edilmesidir (Kolozi, 2017, ss. 19, 168). Buchanan (2004, s. 154) serbest ticareti, Amerikan imalat sanayisinin seri katili ve “dünya hükümetinin” Truva Atı olarak tanımlamaktadır. Çok uluslu “Amerikan” şirketleri ülkeye sadakat duymayan “köksüz ulus aşırı elitler” tarafından yönetilmektedir. Bunun neticesinde ABD’nin askeri sanayi bile bağımlı hale gelmiştir. Boeing Hindistan’dan parça gelmeden savaş uçağı, Sikorsky Türkiye’den kuyruk motoru gelmeden helikopter üretememektedir (Buchanan, 2011, s. 7). Bu sorunlara karşı milliyetçi ve korumacı bir ekonomiyi savunan Paleomuhafazakârlar,

ABD'nin, ulusal iradesini elinden aldıklarına inandıkları Uluslararası Para Fonu, Dünya Ticaret Örgütü, NAFTA gibi uluslararası mali yapılardan çekilmesini istemekte, gümrük vergilerinin artırılarak Amerikan işçilerinin işlerinin, çiftçilerinin ve imalat sanayiinin korunmasını talep etmektedirler (Francis, 2005; Buchanan, 2004, s. 154).

Küresel ekonomiye itirazlarının merkezinde yer alan başka bir neden ise göçtür. Paleomuhafazakârlara göre Yeni Muhafazakârların, neoliberaler ile yaptığı ittifakın ucuz iş gücüne duyduğu aşırı iştah kitlesel göçü beraberinde getirmiştir (Bloodworth, 2023, s. 197). Bunun neticesinde ülkenin asıl dayanağı olan Amerikan merkezli işletmeler ve bu işletmelerin istihdam ettiği “Orta Amerika” her geçen gün zayıflamakta, ABD'nin etnik, ırksal ve dilsel kimliği aşınmakta, “gerçek” Amerikalılar işsizlik, pahalı hayat şartları ve ekonomik krizlerle mücadele etmek durumunda bırakılmaktadır. Ayrıca bu kesim, zorlaşan hayat şartları nedeniyle sosyal yardımlara daha da bağımlı hale gelmekte ve bu yardımların göçmenlere doğru genişlemesinden ve şartların kendisi için daha da ağırlaşmasından her geçen gün daha fazla endişe duymaktadır (Gottfried, 1999, s.vii). Ancak göç, Paleomuhafazakârlar açısından sadece bir ekonomik sorun değildir. Hatta Paleomuhafazakârlar, artan göçü ekonomiden önce Amerika'nın etnik yapısını ve kültürünü bozan bir sorun olarak ele almaktadırlar. Göçmenler topluluğu olarak kurulan ABD'de kimin Amerikalı olup olmadığı cevaplanması gereken bir sorudur. Gottfried ve Buchanan gibi Paleomuhafazakârlar “Amerikalı olma” sınırını siyasi idealer üzerinden değil, bu ideallerin ortaya çıktığını savundukları Protestan İngiliz yerleşimcilerin kültürü ve Anglo-Protestan ahlaki üzerinden belirlemektedirler (Buchanan, 2004, s. 114; Siegel, 2016). Ancak Francis gibi bazı isimler bunu bir adım öteye taşıyarak “beyaz üstünlükçü” bir çerçeve çizmişlerdir. 2005 yılında Muhafazakâr Yurttaşlar Konseyi adına kaleme aldığı ilkeler bildirgesinde Francis (2005) ABD'nin korunması gereken etnik yapısını Hristiyan, Batılı, Beyaz ve köken ve kültür bakımından Avrupalı olarak tanımlamaktadır. ABD'nin bu “beyaz” karakteri hem güneyden artan göç hem göçmenlerin yüksek doğum oranları nedeniyle sayısal bir tehdit altındayken, “pozitif ayrımcılık” altında entegrasyon politikaları ülkenin Avrupalı-Amerikalı kültürel karakterini yok etmektedir (Buchanan, 2004, s. [sayfa no]; Francis, 2005). Gottfried (1999, ss. 60-61), “çok kültürcülük” politikasının, “hoşgörülü” bir tanrı inancı dışında Ortodoks Hristiyan ve özellikle Katolik değerlerin dışladığını ve sadece belirlediği demokratik hümanizm sınırları ve ilkeleri içinde çok kültürcülüğü savunduğunu söyler. Neticede çok kültürcülük ve entegrasyon politikaları göçmenlerin kültürünü köruklerken, ABD'nin batılı ve beyaz kimliğine karşı bir kültürel savaş ortaya çıkmaktadır. Paleomuhafazakârlar bu durumdan Yeni Muhafazakârları sorumlu tutarlar. Çünkü bir zamanlar muhafazakârların karşı oldukları ilerlemecilik ve liberalizm, Yeni Muhafazakârların iktidarda kalma ve tabanı genişletme gayesi ile sessizce benimsenir olmuştur (Gottfried, 2020, s. 2). Bu muhafazakârlığı, sol hegemonyanın çok kültürcülük, feminizm, LGBT hakları, sivil haklar söylemlerini içeren “çoğulculuk” dili ile giderek yaklaştırmış, muhafazakârlar büyük devlet karşıtı söylemi korumalarına rağmen sosyal yardım politikalarının devamını vaat eder olmuşlardır. Bunun neticesinde Demokrat Parti ile Cumhuriyetçi Parti arasında fark erirken, gelenekçi muhafazakârların tarih ve kültür temelli politikaları “bağnaz” ve “ırkçı” olarak yaftalanmıştır. Bu düzende kendi yaşam tarzını tehdit altında

gören Orta Amerikalı'nın rahatsızlıkları görmezden gelinmiş, bu grubun sistemden tatmini giderek azalmıştır (Gottfried, 1999, ss. vii-ix; Francis, 1991; Kolozi, 2017, s. 168; Bartee, 2019, s. 103).

3.6. Amerikan Çıkarları Aleyhine Küreselci ve Müdahaleci Dış Politika

Paleomuhafazakârlar, ekonomide küreselleşmenin tamamlayıcısı olarak Yeni Muhafazakâr dış politikayı işaret ederler. Yeni Muhafazakârların ABD dış politikasını sınırlı ulusal çıkar ve ihtiyat ilkelerinden koparıp, küresel hegemonya ve ideolojik misyon temelinde bir “liberal-imparatorluk” projesine dönüştürdüğünü savunan Paleomuhafazakârlara göre bu küresel proje, ABD'nin ulusal egemenliğini ve ulusal çıkarlarını aşındırmakta, sadece küresel bir yönetsel elitin çıkarlarına hizmet etmektedir (Gottfried, 1999, ss. 138-140). Buna göre, Yeni Muhafazakârlar ana akım muhafazakârlığı da etkileri altına alarak ülkenin dış politika hattını ulusal çıkar odağından evrenselci ve soyut bir zemine çekmişler; ayrıca Kongre'nin dış politikada itibarsızlaştırılması yolu ile kontrolün büyük ölçüde, teknokrat, küreselci bir yönetici elitin eline geçmesini de sağlamışlardır (Francis, 1993, ss. 164-165).

Paleomuhafazakârlara göre küresel dış politikanın Amerikan çıkarlarını aşındıran iki boyutu vardır. Bunlardan biri bu dış politikanın ABD'yi ulus-ötesi bir dünya düzenine yerleştirerek egemenliğini bir üst yapıya devretmesinden kaynaklanmaktadır. Uluslararası ekonomik örgütlere karşı oldukları gibi kurulan uluslararası düzenin kurumsal çerçevesini oluşturduğunu düşündükleri BM gibi uluslararası örgütlere, NATO gibi bölgesel güvenlik paktlarına, Uluslararası Adalet Divanı gibi uluslararası hukuki yapılara ve çok taraflı anlaşmalara karşı çıkmakta ve bunların Amerikan devletinin karar alma kapasitesini sınırlandırdığını savunmaktadırlar. Buna göre yönetsel elit, bu yapıların kuralları ve taahhütleri altında somut ulusal çıkarları bu çok taraflı mimariye uyum gösterme çabasına indirgemektedir. Bu entegrasyon ABD'nin ulusal egemenliği ve kültürel özgünlüğünü “buharlaştırmaktadır” (Francis, 2005; Francis, 1993, ss. 157-159; Buchanan, 2004, ss. 179-185; Gottfried, 2002). Nitekim, “insan hakları” ve “demokrasi projeleri” uğruna müttefikler zayıf düşürülebilmekte, “evrensel” ilkeler uğruna Amerikan çıkarlarına ters politikalar izlenebilmektedir. Francis (1993, ss. 140-141) Reagan döneminden antikomünizmle mücadelede müttefikler olan Filipinler, Güney Afrika ve Şili'ye yönelik insan hakları, demokrasi gerekçeli müdahaleleri bu duruma örnek olarak göstermektedir.

Bu noktada Buchanan (1999, s. 24) “Amerika ne için savaşmalı?” sorusu üzerinden küresel dış politikanın Amerikan çıkarlarını aşındıran ikinci boyutuna dikkat çekmektedir. Küresel hegemonya iddiasının ABD'yi, kendi sonunu getirebilecek geniş ve açık uçlu taahhütler altına soktuğunu söyleyen Buchanan'a göre “hayati çıkar” diye sunulan pek çok şeyin ABD'nin kendi güvenliği ve çıkarları ile doğrudan bir ilgisi yoktur. Gottfried (2020, s. 2) Yeni Muhafazakârların elinde şekillenen bu dış politika çizgisini “güçlü biçimde İsrail yanlısı bir liberal enternasyonalizm” olarak tanımlamaktadır. Bu küreselci dış politika, İkinci Dünya Savaşı'nda olduğu gibi ABD'yi kendi çıkarlarına hizmet etmeyen savaşların içine sokma riski barındırmaktadır. Üstelik ABD tarihinde görülmemiş şekilde geniş güvenlik taahhütleri altına girmiştir. Soğuk Savaş'ın güvenlik garantilerinin üstüne NATO'nun

genişleyen coğrafyasında, Ortadoğu’da, Balkanlarda, Güney Asya ve Latin Amerika’da yeni sorumluluklar eklenmiştir. Bu sorumluluklar artarken maddi ve askeri destek azalmıştır. NATO bir savunma ittifakı olmaktan çıkmış, tüm riski ve maliyeti ABD’nin üstlendiği bir “himayedarlığa” dönüşmüştür. Buchanan (1999, ss. 6, 19), “Amerika’nın bugün Avrupada sahip olduğu şey, müttefiklerden çok bağımlılardır” diyerek bu durumu eleştirmektedir. Buchanan’a göre (1999, ss. 1-25), Soğuk Savaş bittiğinde dağılması gereken ittifaklar Yeni Muhafazakârların “hegemonya projesi” ile ayakta kalmış ve ABD dış politikasının geleneksel direkleri olan izolasyonizm ve korumacılık bu dönemde aşağılama sözcükleri haline gelmiştir. Buchanan’a göre genişleyen güvenlik garantileri geçmişteki imparatorluklar gibi ABD’nin de sonunu hazırlamaktadır. Bu nedenle ABD “gücünün sınırları” ve “seçici taahhütler” üzerinden yeni bir dış politika çizgisi belirlemelidir.

Paleomuhafazakârlar Yeni Muhafazakâr dış politikanın alamet-i farikası olan “demokrasi ihracı” politikasına da bu çerçevede karşı çıkmışlardır. Francis (1993, ss. 158-159) bunun Wilsoncu binyılcılığın yani ilerlemecilerin dış politikadaki evrenselci dilinin bir kopyası olduğunu söyler. Wilsoncu binyılcılığı “Amerika’nın dünyaya Amerika gibi olmayı öğretebilecek kapasiteye sahip olduğu, dünyanın geri kalanının da gerçekten Amerika gibi olmayı arzuladığı ve Amerika’nın sahip olduğu askeri güç ve zenginliğinin nihai gerekçesinin bu ideali gerçekleştirmek olduğu” fikri olarak özetleyen Francis’e göre Reagan döneminde antikomünizmle mücadele adı altında benimsenen bu ilerlemeci söylem, Bush ile yeniden canlandırılmıştır. Liberal demokrasiyi yaymayı uygulamaya koyanlar bunu sadece ahlaki bir misyon olmadığını aynı zamanda Amerikan çıkarlarına hizmet ettiğini iddia etmektedirler. Buna göre temsili demokrasi ve siyasal özgürlüklerin yayılması, küresel olarak serbest piyasayı güçlendirecek ve tüm bu ülkeleri ABD ile daha uyumlu hale getirerek Amerika’nın dünyadaki etkinliğini ve güvenliğini artıracaktır. Buchanan (1999, s. 14), “diğer ülkelerin benimsediği rejim türü ne zaman ABD’nin hayati bir çıkarı haline geldi?” diye sormakta ve cevabı “önemli olan bize karşı olan tutumları” diye vermektedir. Paleomuhafazakârlar için “demokrasi” söylemi askeri müdahaleleri ve yönetsel devletin genişlemesini meşrulaştırma çabasından başka bir şey değildir. Savaş ve kriz hali altında yürütmenin yetkileri Kongreyi bypass edecek şekilde artmakta, istihbarat ve güvenlik bürokrasi genişlemekte, bütçedeki harcamalar yükselmektedir. Bu yönetsel devletin genişleyerek güçlenmesini ve kalıcı hale gelmesini sağlamaktadır (Francis, 1993, ss. 16-21; Gottfried, 1999, s. 17).

Paleomuhafazakârların demokrasi yayma misyonuna eleştirilerinin başka bir boyutu ise “Amerikan istisnalığı” üzerinedir. Yeni Muhafazakârların, karma ekonomisiyle Amerikan demokrasisini en yüce insanî değer olarak sunmasına karşı çıkan Paleomuhafazakârlar, bunun Amerika’yı halkı, tarihi, kurumları, adetleri ve sınırları olan bir ülke olmaktan çıkarıp, bir ideaya dönüştürdüğü; birkaç ilke ezberletilerek yayılabilecek, sınır tanımayan, soyut ve evrenselleştirilebilir bir proje haline getirdiği yönünde eleştirmektedirler (Kerwick, 2020, s. 13; Gottfried & Fleming, 1988, s. xiii). Amerikan demokrasisinin Amerika’ya, yani onun tarihine ve tecrübesine içkin olduğunu ve yayılamayacağını savunan Paleomuhafazakârlara göre, bu yönde Amerikan çıkarlarını feda eden yüksek maliyetli ütopik, nafile çabalar, sadece devleti büyütmeyle kalmazlar, ters teperek Amerika aleyhine sonuçlanırlar (Bartee, 2019, s. 108; Bloodworth, 2023, s. 198). Stratejik akıl yerine ahlaki/insani retoriğe yaslanan

güç kullanımı nedeniyle gerçek tehditlerle mücadele zarar görmektedir. Bu nedenle, doğal afetler dışında yardım programları da dahil olmak üzere ABD, geniş taahhütler altına girmemeli. Öte yandan ABD stratejik tehditler karşısında caydırıcılığını korumalı, kendisi ve çıkarları doğrudan saldırıya uğradığında “zamanında ve etkin” şekilde askeri güce başvurmalıdır (Francis, 1993, ss. 140-141; Buchanan, 2004, s. 5). Kısacası daha az müdahaleci, hatta “önce Amerika” adına izolasyoncu bir dış politika izlenmelidir (Kiely, 2019, s. 3).

3.7. Çözüm: Önce Amerika İçin Kültürel Hegemonya Kurmak

Paleomuhafazakârlar 1930’lardan beri uygulamaya konan politikalar nedeniyle, sorunların kurumsallaştığını dolayısıyla artık “muhafaza” edilecek bir şeyin kalmadığını düşünmektedirler. Yapılması gereken mevcut sistemi yıkmak ve idealize ettikleri geçmişe geri dönmektir (Bloodworth, 2023, s. 187). Bunun yolu mevcut sistemi kullanarak devleti ele geçirmek ve elitleri yerinden etmektir. Ancak bu sadece seçimlerle olmaz. Kültürel bir savaş vermek gerekmektedir. Çünkü kültürel hegemonya kuramadıkça, siyasal güç ve ekonomik kaynaklar rakiplerin kültürel gücüne bağımlı kalacaktır (Francis, 1991; 1992). Buchanan (1992), Cumhuriyetçi Parti’nin ulusal kongresinde yaptığı daha sonra “kültür savaşı” kavramını geniş kitlelere taşıyan konuşma olarak nitelendirilecek olan konuşmasında “Bu ülkede süren bir din savaşı var. Bu, Soğuk Savaş’ın bizzat kendisi kadar, nasıl bir ulus olacağımız açısından hayati önem taşıyan bir kültür savaşıdır. Çünkü bu savaş, Amerika’nın ruhu içindir” sözleri ile liberal hareketlere karşı kültürel bir savaş çağrısında bulunur. Francis’e göre (1992) bu kültürel savaş, üniversiteler, okullar, düşünce kuruluşları, sanat dünyası, dini örgütler, medya, sendikalar ve şirketler dahil olmak üzere egemen kültürün tüm kurumları içinde sürdürülecek uzun soluklu bir karşı-yürüyüş olmalıdır. Böylece sabırla, rejimin içinde ama ona karşı alternatif bir kültür geliştirilebilir. Muhafazakarlığı kurtaracak ve yerleşik rejimi alt edecek bu savaşın askeri ise “unutulan orta sınıf”tır. Mevcut rejimden fayda elde eden yerleşik elit ile onun müttefiki olan alt sınıflara karşı bu grubu mevcut rejimden kutuplaştırarak harekete geçirmek gerekmektedir. Okullar, kiliseler, STK’lar, dernekler, ordu ve polis güçleri ve hatta sendikalara giderek bu insanlara ulaşmak ve bir bilinç uyandırmak gerekmektedir. Buchanan (1992) “...onlarla yeniden bağ kurmamız gerekiyor. Acı çektiklerini bildiğimizi onlara hissettirmemiz lazım. Mucizeler beklemiyorlar; ama umursadığımızı bilmeleri gerekiyor” derken, Francis (1991) bu grubu harekete geçirmenin ancak eskimiş soyut söylemlerini bırakıp, suçun artışı, eğitimin çöküşü, ekonomik statülerin erozyonu, sosyal, kültürel ve ulusal kimliklerin aşındırılması gibi gerçek kaygılarını dile getirmek ile mümkün olduğunu söyler. Bu grubun maddi çıkarlarını ve kültürel değerlerini ifade etmenin uygun formülü ise küreselleşmeye karşı koyacak olan milliyetçiliktir. Bunun için önce Amerika “ulus” olmalıdır. Amerika’nın bir “idea” olduğu mitini yıkılmalı ve tarihsel ve kültürel bakımdan benzersiz bir topluluk olarak normlarına ve çıkarlarına uyum sağlamayan ve sağlamak istemeyenleri dışarıda bırakacak bir ulus miti yaratılmalıdır. Bunun için formül “Önce Amerika” (Francis, 1992):

Amerika, yalnızca diğer uluslar arasında birinci değil, aynı zamanda kendi halkının diğer (bireysel, sınıfsal ya da bölgesel) çıkarlarının da önünde birinci olmalıdır. Orta Amerikalı bir milliyetçilik

(ya da başka herhangi bir sosyo-politik hareket), kabul gören bir kamusal mit formüle ederek böyle bir kültürel hegemonya kuramazsa, siyasal gücü ve ekonomik kaynakları rakiplerinin kültürel gücüne bağımlı kalacak; hedef ve taktiklerini karşıtlarından devşirdikçe de eninde sonunda onların manipülasyonuna yenik düşecektir.

Francis'in 'Önce Amerika' mottosu Buchanan'ın 1992 seçim kampanyası ile Paleomuhafazakârların siyasi yol haritası halini almıştır. Buchanan'ın seçim broşürlerinde üç ana başlık altında bu hedef için atılacak adımlar özetlenmektedir (Buchanan for President, 1992): Dış yardımları sona erdirerek, uluslararası ticarete sert pazarlık ve mütekabiliyet esaslı izleyerek, müttefikleri değil önce Amerika'yı savunarak Amerika'yı öncelemek (*Put America First*); vergi oranlarını düşürüp, federal harcamaları dondurup, sosyal yardımları azaltıp, savunmada, sanayide, imalat ve yaşam standardında Amerika'yı birinci yapmak (*Make America First*); federal kurumlar ve programlardaki kotaları kaldırıp, beyazlara eşitlik sağlayıp, kongre üyeleri dahil tüm siyasetçiler için görev süresi sınırlandırıp, Amerikan dinini, kültürünü ve geleneği koruyarak Amerika'yı birinci sırada tutmak (*Keep America First*). Bu çerçevede 1996 ve 2000 seçim yarışlarında da Buchanan'ın çizgisini belirlemekle kalmamış, yaklaşık 20 yıl sonra Trump'ın hem başkanlık yarışında sloganı olmuş hem de siyasi söyleminin büyük ölçüde temelini oluşturmuştur.

3. Sonuç

Paleomuhafazakârlık, bir siyasal hareket olarak Amerikan sağında kısa ömürlü ve başarısız bir deneyim olmuştur. 1986'da Yeni Muhafazakârlara yönelik bir itiraz olarak örgütlenen hareket, 1992 ve 1996 Cumhuriyetçi Parti ön seçimlerinde Buchanan üzerinden görünürlük kazanmış, ancak partinin çeperlerinden merkezine ilerleyememiş ve 2000'li yıllarda sönmülenerek dağılmıştır. Bu dağılmanın asıl nedeni söyledikleri meselelerin tabanda karşılığının olmaması değildir. Aksine göç, küreselleşme, kültürel dönüşüm ve müdahaleci dış politikaya dair itirazları muhafazakâr tabanda kendini göstermeye başlayan rahatsızlıklarla örtüşmektedir. Buna rağmen Paleomuhafazakârları siyasal arenadan silen, bu itirazları dile getiren isimlerin ırkçı, antisemit ve beyaz üstünlükçü söylemlerle özdeşleşmesi ve Soğuk Savaş sonrasında Yeni Muhafazakârlığın muhafazakâr hareket üzerindeki hegemonyası olmuştur. Paleomuhafazakârlık Amerikan siyasi tarihinde silinip gidecek marjinal bir hareket olarak kalabileceksen, onun için dönüm noktası ironik bir şekilde bu dağılma olmuştur. Paleomuhafazakârlık bir düşünce olarak varlığını tabanda güçlenerek sürdürmeye devam etmiş ve yeni dönemde Alt-Right, Main Street Muhafazakârlığı ve Ulusal Muhafazakârlık gibi oluşumlara kaynaklık etmiştir. Hiç şüphesiz bunun zirvesi Donald Trump'ı iktidara taşıyan MAGA hareketidir. Bu durum Paleomuhafazakâr düşüncenin sistematüğünü ve argümanların hangi kavramsal çekirdek etrafında örgütlendiğini anlamayı önemli kılmaktadır.

Paleomuhafazakâr düşüncenin temellerini anlamak için öncelikle onların muhafazakârlık anlayışlarına bakmak gerekmektedir. Paleomuhafazakârlara göre insan kusurlu ve sınırlıdır, toplumsal sorunları çözme yetisine sahip değildir, toplumsal düzenin kaynağı aile, cemaat, din ve geleneklerdir.

Devletin bu alana müdahale etmemesi gerekirken hakem rolünü bırakarak düzenleyici olmuş ailenin ve cemaatin yerini almış, din ve gelenekler liberal ilerlemeci ideolojiye kurban edilmiştir. Paleomuhafazakâr düşünce bu dönüşümü Francis'in geliştirdiği yönetsel rejim kavramı merkezinde açıklar. Bu kavram görünürde farklı meseleler olarak beliren refah politikaları, kamu eğitimi, çok kültürcülük, ekonomik küreselleşme, göç ve müdahaleci dış politika gibi konuları kapsayan bir çerçeve sunmaktadır. Buna göre 20. yüzyıl başında kitle devleti, büyük şirketler ve büyük örgütsel yapılarla birlikte yönetici bir elit sınıf ortaya çıkmıştır. Bu elitin yükselişiyle devlet, klasik hakem rolünü bırakarak toplumun düzenleyicisi konumuna geçmiş, yönetici elit bu yeni devlet düzeninde kendi hakimiyetini meşrulaştırmak için liberal ilerlemeci ideolojiyi kullanmıştır. Paleomuhafazakârlara göre refah devletin aile alanına müdahalesi, eğitimin kültürel bir sosyal mühendislik aracına dönüştürülmesi ve çok kültürcülük politikalarının ürettiği kimlik erozyonu, yönetsel elitin geleneksel toplumsal bağları yukarıdan dönüştürme çabasının farklı sonuçlarıdır. Bunun ekonomi alanına yansımaları ulus-aşırı sermaye lehine yürütülen ekonomik küreselleşme, onun uzantısı kitlesel göç ve neticesinde etnik-kültürel erozyondur. Dış politikada “demokrasi ihracı” ve buna dayalı askeri müdahalecilik de benzer şekilde bu yönetici elitlerin çıkarlarına Amerikan çıkarlarının kurban edilmesi olarak görülmektedir. Paleomuhafazakâr düşüncede bu sistemin kaybedeni “Amerikan orta kesim radikalleri” olarak kavramsallaştırılmıştır. Buna göre elitlerle alt sınıflar arasında sıkışmış, değerleri ve çıkarları temsil edilmeyen geniş orta sınıf, yönetsel rejimin hem asıl mağduru hem de onun karşısında harekete geçirilebilecek tek toplumsal sınıftır. Bu nedenle çözüm, yönetsel rejimi seçim sandığında yenmek değil, okullardan medyaya, sivil kurumlardan orduya uzanan kurumsal bir kültürel savaş vermek ve bu orta sınıfı “Önce Amerika” temelli milliyetçi bir söylem etrafında mobilize etmektir.

Bu sistem açıklaması Paleomuhafazakâr düşünceyi, bir dizi ayrı itirazın gevşek bir toplamı olmaktan çıkarmakta, kendi iç tutarlılığı olan bütünsel bir anlatı kurmasını sağlamaktadır. Bu bütünsellik Paleomuhafazakâr düşüncenin güçlü bir açıklama sunduğu izlenimini verse de geliştirdiği argümanlar ve açıklamalar dikotomilerden beslenmektedir. Paleomuhafazakâr düşüncenin “geleneksel toplum” ile “yönetsel rejim”, “Amerikan orta sınıfı” ile “yönetici elitler”, “göçmenler” ile “gerçek Amerikalılar” ayrımları tespit ettiği sorunlar ve nedenleri arasında yüzeysel neden sonuç ilişkileri kurmasına neden olmaktadır. Bu aynı zamanda mobilize etmek istenen kitlenin anlayabileceği kadar basit açıklamalar üretebilmesini sağlamaktadır. Küreselleşmenin ürettiği ekonomik ve toplumsal sorunları göçle, toplumsal değerlerin aşınmasını sivil haklar hareketinin yükselişiyle, kültürel dönüşümü çok kültürcülük politikalarıyla açıklayabilmektedir. Paleomuhafazakâr düşüncenin popülist söyleme yatkınlığı da bu yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır. Cas Mudde, popülizmi, toplumu nihayetinde “saf halk” ile “yozlaşmış elit” arasında iki karşıt ve homojen kampa bölünmüş olarak gören ve siyasetin halkın genel iradesinin tezahürü olması gerektiğini savunan bir ideoloji olarak tanımlamaktadır. Buna göre popülizm diğer ideolojilerden farklı olarak kendisi derin izahlar sunmaz, açıklamaları halk ile elit arasında temelde ahlaki karşıtlık iddiasına dayanırken bunu eklemlediği muhafazakârlık, milliyetçilik, sosyalizm gibi ideolojilerden beslenerek yapar (Mudde, 2004, ss. 543–545). Bu

çerçevede, Paleomuhafazakârlığı popülist bir muhafazakâr ideoloji olarak tanımlamak mümkündür. Nitekim iktisatçı Murray Rothbard 1992 yılında Buchanan'ın seçim kampanyası için halk ile kurulu elitler arasındaki karşıtlığı merkeze alan, kitleleri doğrudan mobilize etmeye yönelik çatışmacı bir söyleme dayanan 'paleo-popülizm' adıyla bir siyasal strateji formüle etmiştir (Slobodian, 2025, s. 17).

Paleomuhafazakârlığın popülizme yatkın bu yönü, Trumpist söylemin neden bu düşünce üzerine inşa edildiğini açıklayan faktörlerden biridir. Paleomuhafazakârlık, 2008 ekonomik krizi sonrası taşrada orta sınıfın kaygılarının derinleştiği, çok kültürcülüğe ve liberal politikalara muhafazakâr tabanda artan tepkinin siyasette karşılık bulamadığı bir ortamda dipten yükselen toplumsal dalgaya yön vermek için Trump ve ekibine ihtiyaç duydukları popülist söylem setini sağlamıştır. MAGA hareketinin kullandığı "Önce Amerika" sloganından küreselleşme karşıtlığına, kurulu düzen eleştirisinden yönetici elitler söylemine, göç karşıtlığından sınır koruma vurgusuna, kültür savşaları çıkışından "unutulan Amerika" kavramsallaştırmasına ve küresel müdahalecilik eleştirisinden uluslararası kurumlara karşı şüpheci tutuma kadar hemen her söylemi Paleomuhafazakârlık ile paralellikler taşımaktadır (The White House, 2025). Trump'ın özellikle ikinci döneminde Paleomuhafazakârlığın Trumpizm ile ilişkisi daha dikkat çekici bir noktaya taşınmıştır. Bu dönemde kimlik siyasetine dayalı politikanın sertleşmesi, göçle mücadelenin silahlı bir stratejiye kayması, gümrük tarifeleri savaşıyla sahaya yansıyan milliyetçi ekonominin uluslararası ticarette ve ilişkilerde yeni bir yönelim olarak okunması Paleomuhafazakârlıkla güçlü paralellikler kurulmasına yol açmıştır. Ancak Trumpizm ile Paleomuhafazakârlığın ilişkisini doğru anlamlandırmak gerekmektedir. Trump bir Paleomuhafazakâr olmadığı gibi Trumpizm'i Paleomuhafazakârlığa indirgemek de mümkün değildir. Trumpizm'in, farklı muhafazakâr grupların fikirlerini düzensiz ve tepkisel biçimde bir araya getiren bir koalisyon söylemi olarak tanımlanması ve Trump iktidarının politik tercihlerine farklı siyasal faktörlerin yön verdiğinin söylenmesi gerekir. Paleomuhafazakârlığın Trumpizm ile ilişkisi söylemsel düzlemde derin olsa da eylemsel düzlemde yüzeyseldir. Dolayısıyla Paleomuhafazakâr düşüncenin önemi, Trump iktidarının politikalarına yön verme gücünden ziyade tabanı harekete geçiren popüler söyleme kaynaklık etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle Paleomuhafazakâr düşünce sistematüğini anlamak, yalnızca Trump iktidarını ya da Amerikan siyasetinin mevcut yönelimlerini okumak adına değil, bundan sonraki dönemde farklı formlarda karşılaşılabilecek benzer siyasal-düşünsel hareketleri ve bu hareketlerin beslendiği toplumsal dinamikleri çözümlemek adına da önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Abrahamsen, R., Drolet, J.-F., Williams, M. C., Vucetic, S., Narita, K., & Gheciu, A. (2024). *World of the right: Radical conservatism and global order*. Cambridge University Press.
- Bartee, S. (2019). Paul Gottfried and paleoconservatism. In M. Sedgwick (Ed.), *Key thinkers of the radical right: Behind the new threat to liberal democracy* (ss. 102–120). Oxford University Press.
- Bjerre-Poulsen, N. (2014). The emergence of American movement conservatism, 1945–64. *American Studies in Scandinavia*, 46(2), 15–33.

- Bloodworth, J. (2023). Trumpism's paleoconservative roots and dealignment. *Journal of Right-Wing Studies*, 1(1), 185–205. <https://doi.org/10.5070/RW3.1502>
- Bryk, A. (2021). Trump and the conservative movement. *Krakowskie Studia Międzynarodowe*, 18(1), 195–227. <https://doi.org/10.48269/2451-0610-ksm-2021-1-007>
- Buchanan, P. J. (1992, August 17). "Culture war" speech: Address to the Republican National Convention [Speech transcript]. Voices of Democracy: The U.S. Oratory Project. <https://voicesofdemocracy.umd.edu/buchanan-culture-war-speech-speech-text/>
- Buchanan, P. J. (1999). A republic, not an empire: Reclaiming America's destiny. Regnery Publishing.
- Buchanan, P. J. (2004). Where the right went wrong: How neoconservatives subverted the Reagan revolution and hijacked the Bush presidency. St. Martin's Press.
- Buchanan, P. J. (2011). Suicide of a superpower: Will America survive to 2025? St. Martin's Press.
- Buchanan for President. (1992). Putting and keeping America first [Kampanya broşürü]. Democracy in Action. <https://www.democracyinaction.us/1992/buchananbrochure1.html>
- Deutsch, P. (1996, March 7). Hatred marks paper trail [Extension of remarks]. *Congressional Record*, 142(30), E312–E313. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/CREC-1996-03-07/html/CREC-1996-03-07-pt1-PgE312-2.htm>
- Dorrien, G. (1993). The neoconservative mind: Politics, culture and the war of ideology. Temple University Press.
- Drolet, J.-F., & Williams, M. C. (2020). America first: Paleo conservatism and the ideological struggle for the American right. *Journal of Political Ideologies*, 25(1), 28–50.
- D'Souza, D. (1995, September 24). Racism: It's a white (and black) thing. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1995/09/24/racism-its-a-white-and-black-thing/>
- Fleming, T. (1982). Old Right and the New Right. In R. W. Whitaker (Ed.), *The new right papers: The nature and goals of the prominent voices* (ss. 180–200). St. Martin's Press.
- Francis, S. (1991, May 1). Beautiful losers. *Chronicles*. <https://chroniclesmagazine.org/web/beautiful-losers/>
- Francis, S. (1992, June 1). Nationalism, old and new. *Chronicles*. <https://chroniclesmagazine.org/web/nationalism-old-and-new/>
- Francis, S. (1993). *Beautiful losers: Essays on the failure of American conservatism*. University of Missouri Press.
- Francis, S. (2005). Statement of principles. *Conservative Headlines*. <https://conservative-headlines.org/statement-of-principles/>
- Francis, S. (2016). *Leviathan and its enemies*. Washington Summit Publishers.
- Gottfried, P. E. (1999). *After liberalism: Mass democracy in the managerial state*. Princeton University Press.
- Gottfried, P. (2002, January). The multiculturalist international. Foreign Policy Research Institute. <https://www.fpri.org/article/2002/01/the-multiculturalist-international/>
- Gottfried, P. (2008, April 7). A paleo epitaph. *Taki's Magazine*. https://www.takimag.com/article/a_paleo_epitaph/
- Gottfried, P. (2020). Introduction: The right in changing perspectives. In P. Gottfried (Ed.), *The vanishing tradition: Perspectives on American conservatism*. (ss 1-9) Cornell University Press.
- Gottfried, P., & Fleming, T. (1988). *The conservative movement*. Twayne Publishers.
- Halper, S., & Clarke, J. (2004). *America alone: The neo-conservatives and the global order*. Cambridge University Press.

- Hill, M., & Fleming, T. (1995, October 29). The new Dixie manifesto: States' rights shall rise again. The Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1995/10/29/the-new-dixie-manifesto-states-rights-shall-rise-again/d4abec20-6e0c-4733-b1d7-db2f60d1b8ab>
- Howison, J. D. (2013). The 1980 presidential election: Ronald Reagan and the shaping of the American conservative movement (1st ed.). Routledge.
- Kerwick, J. (2020). Big conservatism and American exceptionalism. In P. Gottfried (Ed.), The vanishing tradition: Perspectives on American conservatism (ss. 9–20). Cornell University Press.
- Kiely, R. (2019). Locating Trump: Paleoconservatism, neoliberalism, and anti-globalization. *Socialist Register*, 55, 127–149.
- Kolozi, P. (2017). Conservatives against capitalism: From the Industrial Revolution to globalization. Columbia University Press.
- Krugman, P. (2007). *The conscience of a liberal*. W. W. Norton.
- Meyer, F. S. (1960, Fall). Freedom, tradition, conservatism. *Modern Age*, 4(4), 355–363. <https://modernagejournal.com/freedom-tradition-conservatism/227141/>
- Mudde, C. (2004). The populist zeitgeist. *Government and Opposition*, 39(4), 541–563. <https://doi.org/10.1111/j.1477-7053.2004.00135.x>
- Panichas, G. A. (1986). Conservatism and the life of the spirit. *The Intercollegiate Review*, 21(3), 22–25.
- Preston, K. (2020). The significance of the M. E. Bradford affair. In P. Gottfried (Ed.), The vanishing tradition: Perspectives on American conservatism (ss. 21–31). Cornell University Press.
- Reifman, A. (2014). Great Society social programs. In M. J. Coleman & L. H. Ganong (Eds.), The social history of the American family: An encyclopedia (ss. 647–650). Sage.
- Rives, T. (2015, Fall). Eisenhower, the frontier, and the New Deal: Ike considers America's frontier gone, embraces, adds to FDR's legacy. *Prologue*, 47(3), 8–15. <https://www.archives.gov/files/publications/prologue/2015/fall/ike-frontier.pdf>
- Rodgers, D. T. (1982). In search of progressivism. *Reviews in American History*, 10(4), 113–132.
- Ronald Reagan Presidential Library. (2024). Buchanan, Patrick J.: Files, 1985–1987 [Finding aid]. Ronald Reagan Presidential Library. https://www.reaganlibrary.gov/sites/default/files/finding_aids_pdfs/219670.pdf
- Sarias Rodríguez, D. (2022). Anticommunism, the early American conservative movement and the liberal consensus (1955–1964). *Culture & History Digital Journal*, 11(2), e024. <https://doi.org/10.3989/chdj.2022.024>
- Siegel, J. (2016, November 30). The alt-right's Jewish godfather: How Paul Gottfried—willing or reluctant—became the mentor of Richard Spencer and a philosophical lodestone for white nationalists. *Tablet*. <https://www.tabletmag.com/sections/news/articles/spencer-gottfried-alt-right>
- Sivek, S. C. (2008). Editing conservatism: How National Review magazine framed and mobilized a political movement. *Mass Communication and Society*, 11(3), 248–274. <https://doi.org/10.1080/152.054.30701791030>
- Slobodian, Q. (2025). Hayek's bastards: Race, gold, IQ, and the capitalism of the far right. Zone Books.
- The American Conservative. (t.y.). About us. The American Conservative. <https://www.theamericanconservative.com/about-us/>
- The White House. (2025, January 20). President Trump's America First priorities. <https://www.whitehouse.gov/briefings-statements/2025/01/president-trumps-america-first-priorities/>

- Wagner, S. (2025). Eisenhower's "middle way." *American Heritage*, 70(1). <https://www.americanheritage.com/eisenhowers-middle-way>
- Walsh, C. (2017). White backlash, the 'taxpaying' public, and educational citizenship. *Critical Sociology*, 43(2), 237–247. <https://doi.org/10.1177/089.692.0516645657>
- Whitaker, R. W. (1982). Foreword: The dangers of disestablishment. In R. W. Whitaker (Ed.), *The new right papers: The nature and goals of the prominent voices* (ss. ix–xx). St. Martin's Press.

THE DISCURSIVE ROOTS OF TRUMPISM IN AMERICAN CONSERVATISM: A STUDY ON PALEOCONSERVATISM

Selin M. BÖLME* 

Donald J. Trump, reelected in 2024 for a second term as President of the United States, has stood out for his nationalist, confrontational, and populist rhetoric ever since he announced his first presidential candidacy on June 16, 2015. His distinctive style has at times encouraged the perception that Trump's discourse and policies represent an anomaly in American politics. Yet almost everything Trump has articulated has been voiced before within the American conservative movement. In this sense, the concepts he deploys, the criticisms he advances, and the solutions he proposes have strong historical roots. Trumpism, therefore, is part of American political conservatism. Within this broader context, Paleoconservatism, which emerged in the 1980s as an anti-neoconservative movement and positioned itself as the heir to the Old Right of the 1930s, is of particular importance as a source of the populist rhetoric associated with Trump. Although the literature on Paleoconservatism has expanded since Trump's rise, existing studies tend to examine the movement in relation to Trumpism, neoliberalism, or the global radical right, rather than offering a thematic analysis of the systematic structure of Paleoconservative thought through a close reading of the movement's principal thinkers. Addressing this gap, the aim of this study is to examine the systematic structure, principal objections, and discourse of Paleoconservative thought thematically through the primary texts of its thinkers, and to reveal the intellectual foundations underlying its definition of conservatism, its conceptualizations of the managerial regime, the managerial elites, and the forgotten middle class, its objections to the expansive state, globalization, and immigration, as well as its proposed solutions. Since understanding the process that gave rise to Paleoconservative thought, shaped it, and eventually brought it to an end as a political movement provides important background, the study also situates Paleoconservatism within the history of American political conservatism. It should be noted that the study does not aim to undertake a comparative analysis between Trump's policies and Paleoconservative

* Marmara Üniversitesi, Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü, selin.bolme@marmara.edu.tr ve ORCID ID: 0000-0002-8266-4323.

thought; the connection between the two is taken as given on the basis of the secondary literature. Conceived as a study in the history of political thought, the article draws on the primary texts of Paleoconservative thinkers and the relevant academic literature.

Paleoconservatism took shape through a split in 1986 among traditionalist conservatives who had been part of the Reagan electoral coalition. The movement argued that the policies pursued after Reagan assumed office were incompatible with conservative principles and attributed this “deviation” primarily to neoconservatives. Claiming that the essence of conservatism had been lost, paleoconservatives called for a return to earlier foundations. At the conceptual core of Paleoconservative thought lies the concept of the managerial regime developed by Francis. According to this concept, at the turn of the twentieth century, the rise of the mass state, mass corporations, and mass organizational structures produced a new managerial elite. With the rise of this elite, the state abandoned its classical role as arbiter and became the regulator of society, while the managerial elite instrumentalized progressive liberal ideology to legitimize its dominance in this new order of the state. The diagnosis of the managerial regime functions as an overarching framework that explains Paleoconservatives’ various objections collectively rather than justifying each separately. According to Paleoconservatives, the welfare state’s encroachment into the sphere of the family, the transformation of education into a tool of cultural social engineering, and the identity erosion produced by multiculturalist policies are different manifestations of the managerial elite’s effort to transform traditional social bonds from above. The reflection of this process in the economic sphere is globalization pursued in the interest of transnational capital, its extension in mass immigration, and its consequence in ethnic-cultural erosion. Paleoconservatives also oppose interventionist foreign policy justified through the rhetoric of “democracy promotion,” which they view as the sacrifice of American interests to those of the managerial elite. The loser of this system is conceptualized as the “Middle American Radicals”: a broad middle class squeezed between elites and the underclass, whose values and interests are not represented, and which stands as both the principal victim of the managerial regime and the only social class that can be mobilized against it. Their proposed remedy is not to defeat the managerial regime at the ballot box, but to wage an institutional cultural war extending from schools to the media, from civil institutions to the military, and to mobilize this middle class around a nationalist discourse grounded in “America First.” This systematic explanation presents Paleoconservative thought not as a loose aggregate of separate objections but as an internally coherent and integral critique. Yet the sense of coherence it projects rests on arguments and explanations fed by dichotomies. The distinctions drawn by Paleoconservative thought between “traditional society” and “the managerial regime,” “the American middle class” and “the managerial elites,” and “immigrants” and “real Americans” lead it to establish superficial causal relations between the problems it identifies and their causes. Paleoconservative thought explains the economic and social problems produced by globalization through immigration, the erosion of social values through the rise of the civil rights movement, and cultural transformation through multiculturalist policies. The affinity of Paleoconservative thought for populist discourse stems from this structural feature. In the literature populism is

defined as an ideology that ultimately views society as divided into two antagonistic and homogeneous camps, “the pure people” and “the corrupt elite,” and that holds politics to be the expression of the general will of the people. In this account, populism does not itself provide deep explanations; its account rests on the moral opposition between people and elite, drawing its content from ideologies such as conservatism, nationalism, or socialism to which it attaches itself. Viewed from this perspective, Paleoconservatism can be described as a populist form of conservatism.

This susceptibility to populism also explains why Paleoconservatism was adopted as a political discourse by Trump. In an environment where the anxieties of the provincial middle class deepened after the 2008 economic crisis, and where the rising conservative backlash against multiculturalism and liberal policies could not find a response in formal politics, Paleoconservatism provided Trump and his team with the populist discursive toolkit they needed to channel the societal wave rising from below. However, the relationship between Trumpism and Paleoconservatism must be interpreted carefully. It appears deep at the discursive level but superficial at the level of practice. Accordingly, the significance of Paleoconservative thought lies not in its power to direct the policies of the Trump administration but in serving as a source for the popular rhetoric that mobilizes the base. For this reason, understanding the systematic structure of Paleoconservative thought is important not only for reading the Trump administration or the current orientations of American politics, but also for analyzing similar political-intellectual movements that may be encountered in different forms in the years to come, and the social dynamics that sustain them.

ULUSLARARASI ÖĞRENCİLERİN KÜLTÜRLERARASI İLETİŞİM YETERLİĞİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

A Field Study on the Intercultural Communication Competence of International
Students

Fırat YOLCU**^{ID}
Nurettin GÜZ***^{ID}

Öz

Bu çalışma yazarın “Kültürlerarası iletişim bağlamında uluslararası öğrencilerin iletişim yeterliği üzerine bir alan araştırması” başlıklı doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Araştırma, uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliklerini betimlemeyi amaçlayan bir saha çalışmasıdır. Araştırmanın kuramsal bölümünde kültür ve iletişim kavramları karşılıklı etkileşim bağlamında açıklanarak kültürlerarası iletişim, kültürlerarası iletişim yeterliği ve uluslararası eğitim konuları hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak 7 farklı çalışma grubu belirlenmiş ve toplamda 41 uluslararası öğrenciyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme sonucunda nitel veriler MAXQDA veri analizi programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler “kültürlerarası iletişim yeterliği” ana teması altında duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik olmak üzere üç ana kategori ve bu kategorilerin altında 21 kod ve 7 alt koda ayrılmıştır. Araştırma bulguları uluslararası öğrencilerin benzer bilgi, tutum ve becerilere sahip olduklarını ve bu yeterlik alanları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar uluslararası öğrenci deneyiminin kültürlerarası duyarlık, farkındalık ve beceriklilik düzeylerini artırarak kültürlerarası iletişim yeterliğinin gelişimini desteklediğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kültür, İletişim, Kültürlerarası iletişim yeterliği, Uluslararası öğrenciler

* Bu makale Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Gazetecilik Ana Bilim Dalında Prof. Dr. Nurettin Güz danışmanlığında Fırat Yolcu tarafından yazılan doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Bu makalenin saha çalışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulunun 07/09/2022 tarih ve 10 nolu toplantısında alınan 2022/259 sıra sayılı Etik Kurul İzniyle onaylanmıştır.

** Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gazetecilik Bölümü, firatyolcu@cumhuriyet.edu.tr., ORCID ID: 0000 0003 2408 7502

*** Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Gazetecilik Bölümü, nurettin_guz@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2038-5652

How to cite this article/Atıf için: Yolcu, F., & Güz, N. (2026). Uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği üzerine bir alan araştırması. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1783122

Abstract

This study was produced from the author's doctoral dissertation titled "A field study on the communication competence of international students in the context of intercultural communication". The research is a field study that aims to describe the intercultural communication competencies of international students. In the theoretical part of the research, the concepts of culture and communication were explained in the context of mutual interaction, and information was given about intercultural communication, intercultural communication competence and international education. In the second part, 7 different study groups were determined using the criterion sampling method and in-depth interviews were conducted with a total of 41 international students. As a result of the interview, qualitative data were analyzed using the MAXQDA data analysis program. The data obtained were divided into three main categories, namely affective, cognitive and behavioral competence, under the main theme of "Intercultural Communication Competence" and 21 codes and 7 subcodes under these categories. Research findings show that international students have similar knowledge, attitudes and skills and that there are significant relationships between these competency areas. The results obtained reveal that the international student experience supports the development of intercultural communication competence by increasing the levels of intercultural sensitivity, awareness and resourcefulness.

Keywords: Culture, Communication, Intercultural communication competence, International students.

1. Giriş

Kültürlerarası iletişim farklı kültürden bireylerin gerçekleştirdiği iletişime odaklanır. Günümüzde küreselleşme süreciyle birlikte farklı kültürel gruplar arasında etkileşimler artmakta, iletişim teknolojileri ve ulaşım olanaklarının gelişmesi bu süreçlerin daha da hızlanmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda kültürlerarası iletişim hem gündelik ilişkilerin hem de akademik çalışmaların önemli bir konusu haline gelmiştir. Bir olgu olarak varlığı insanlık tarihi kadar eskiye uzansa da bilimsel bir araştırma alanı olarak ortaya çıkışı 20. yüzyılla birlikte Amerika'da yapılan çalışmalara dayanmaktadır. 1946'da kurulan Foreign Service Institute'de yapılan çalışmalar, Amerikalı antropolog Ruth Benedict (Binark, 2006: 75; Oyur, 2019: 68) ile Edward T. Hall'ün çalışmaları ilk dönem örneklerindendir.

Avrupa'da alanla ilgili çalışmalar 1980'li yılların sonlarıyla gelişmeye başlamış, Avrupa Birliği programlarıyla birlikte kültürlerarası iletişim önemli bir çalışma ve uygulama sahasına dönüşmüştür (Özdemir, 2011: 31). Türkiye'de ise çalışmalar 1990'lı yıllarla başlamış, Asker Kartarı alanının Türkiye'de tanınmasına önemli katkılar sunmuştur. Onun tarafından yazılan "*Kültür, Farklılık ve İletişim: Kültürlerarası İletişimin Kavramsal Dayanakları*" adlı kitap alanın Türkiye'deki öncü eserlerindendir.

Kültürlerarası iletişimin bir alt başlığı olarak değerlendirilen kültürlerarası iletişim yeterliği olgusu farklı kültürden bireyler arasında etkili ve uygun iletişim kurabilme yeterliğini ifade eder. Günümüz dünyasında bu yeterlik bir öğrenme alanı olmaktan öte eğitim, iletişim, ticaret gibi birçok alanda bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Alanla ilgili çalışmalar incelendiğinde kültürlerarası iletişimsel yeterlik modellerinin çoğunun tutum, bilgi ve becerilere odaklandığı görülmektedir

(Byram, 2009; Chen & Starosta, 1996; Chen & Starosta, 1997; Deardorff & Jones, 2009; Spitzberg, 2000; Spitzberg, 2010). Bu yeterliklerin gelişimi bireyin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yönlerinin bütünlüklü bir biçimde gelişimiyle doğrudan ilgilidir.

Uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği üzerine bir alan araştırması adlı bu çalışmanın konusunu Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde eğitim görmekte olan uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim deneyimleri oluşturmaktadır. Araştırma bu deneyim üzerinden uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği düzeyini betimlemeyi amaçlamakta ve bu genel amaca ulaşabilmek için şu alt sorulara cevaplar aramaktadır: Uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliklerini etkileyen tutum, bilgi ve becerileri nelerdir? Çalışma grupları içerisinde tutum, bilgi ve beceriler bağlamında farklılaşan veya ortaklaşan durumlar nelerdir? Uluslararası öğrencilerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik düzeyleri ne seviyededir? Kültürlerarası iletişim yeterliğinin gelişimini sağlayan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlar arasında nasıl bir ilişki vardır? Uluslararası öğrenci deneyiminin kültürlerarası iletişim yeterliği gelişim sürecine katkısı var mıdır?

Ülkemizde kültürlerarası iletişim üzerine çok sayıda çalışma olmasına rağmen kültürlerarası iletişim yeterliği konusuna odaklanan çalışmaların hâlâ yeterli düzeye ulaşamadığı değerlendirilmektedir. Nitel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla bütüncül bir çerçevede derinlemesine betimlenmiştir. Elde edilen bulguların akademik bilgi üretimi bakımından alana ve daha sonra yapılacak olan çalışmalara katkılar sunmasının yanında, ayrıca ilgili kurum ve kuruluşlara yükseköğretimde uluslararasılaşma süreçleri ve iletişim politikaları geliştirme konusunda rehberlik etmesi de beklenmektedir.

1.1. Kültür ve İletişim

Günümüzde kitle iletişim araçlarının yaygın kullanımı ve küreselleşmeyle birlikte kültürler arasında etkileşim arttığından kültür kavramı, üzerinde düşünülen en önemli kavramlardan biri olmuştur (Öğüt, 2017: 4). Latince “colore” sözcüğünün geçmiş zaman hâli olan “cultura” kelimesinden türeyen kültür (Lane & Ersson, 2008: 18) ilk başta “yetiştirme”, “bakıp büyütme” anlamlarında kullanılmış, 16. yüzyılla birlikte kavram insanın gelişim sürecini, 19. yüzyıldan itibaren de uygarlığın gelişimini ve toplumsal etkinlikleri de ifade etmek için kullanılmıştır (Taş, 2017: 30). Kültürün uzun süre genel kabul gören tanımını yapan Tylor (1920: 1) kültürü “bilgi, inanç, sanat, ahlaki değerler, kanun, gelenek ve diğer yetenekler ve alışkanlıkları içeren birikimlerin karmaşık bir bütünü” olarak açıklamaktadır.

Kültür, bireyin toplumsallaşmasını, bireylerarası anlamsal bağlamın oluşmasını ve aktarılmasını sağlar. Kültür, bireyin toplumun bir üyesi olarak, iletişim ve davranış biçimlerini, olayları değerlendirme ve yorumlama biçimlerini etkileyen değerler, fikirler ve semboller dizisidir (Özdemir, 2011: 29). Bu nedenle kültür, toplumsal hayatımızda karşılaşılan tüm olgusal, duygusal ve

davranışsal farklılıklarımızın temelini oluşturmaktadır (Okmeydan, 2020: 580). Kültürün bireysel ve kolektif bir yapıya sahip olması onun birey ve toplum açısından etkisinin ürünüdür. Kültür hem toplumsal alanda hem de bireyler üzerinde etkin bir rol oynar. Bu durum bireyin ve toplumun özgülüğüne işaret etmenin yanında “öteki” olarak ifade edilen diğer kültürler ve üyeleriyle ortaya çıkan farklılığın sınırlarını da çizmektedir. Sosyal bilimler için önemli bir inceleme alanı olan kültür (Aksoy, 2015: 5), “bir topluluk içindeki yaşama özgü olan davranış kalıplarının arkasında yatan veya içinde örtük olan tavırların, değerlerin ve normatif beklentilerin yapısını” (Chaney, 2018: 127-128) açıklama imkânı sunar. Kültürle ilgili işlevselci yaklaşım; kültürü verilerden oluşan, nakledilen ve toplumsal istikrar unsuru olarak açıklarken inşacı yaklaşım; kültürün aktarıma dayalı veriler olmaktan çok yaşanılan zamanın içerisinde “anımlar ağı” kuran etkileşime dayalı üretken yönüne dikkat çeker (Sarı, 2010: 80-81). Eleştirel yaklaşım ise kültürün ideolojik kurgusuna dikkat çekerek iktidar ve güç ilişkisindeki rolüne odaklanmaktadır.

Toplumsal yaşamın bütün maddi ve manevi varlığına işaret eden kültür (Kösoğlu, 2005: 8-9), uygulama halinde maddî formlara bürünür (Güngör, 1995: 17). Bu maddi ve manevi formlar arasında dil, din, örf ve âdetler, değerler ve normlar, semboller ve tutumlar öne çıkmaktadır. Dil kültürü oluşturan, kurgulayan ve sürekliliğini sağlayan temel ögedir. Bu nedenle kültürel kimliklerin en görünür ortak paydası (Göker, 2022: 98) ve iletişimin temel aracı olduğundan kültürlerarası iletişim açısından da önemlidir. Din toplumsal yapının kurgusunu sağlayarak kültürü, kültür de dinin toplumsal inşasını etkiler. Dolayısıyla kültür, dil, din ve iletişim arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Uzun yıllara dayanan bu etkileşim sonucunda belirli bir durumu diğerine tercih etme eğilimi olan değerler (Khaziev, 2020: 386) ile âdet ve gelenekler, normlar, tutum ve semboller ait oldukları kültürlerin temel özellikleri olarak diğer kültürlerden farklılığın başat aktörleri olmuşlardır. Bu öğeler ait olduğu toplum içerisinde bölgesel ve tarihsel değişkenlere bağlı olarak farklılıklar gösterebilir.

İnsan yaşamının temel bir parçası ve gerekliliği olan iletişim, bireylerin ve toplulukların birbirleriyle etkileşim kurmasını, bilgi paylaşmasını, değerler oluşturmalarını ve görevlerini yerine getirmesini sağlar (Sarwari vd., 2024:1). İletişim, insanın varlığının başlangıcından itibaren çevresiyle kurduğu bütün etkileşimi ifade eder. İngilizcede iletişimin karşılığı olan “communication” sözcüğü 15. yüzyıldan itibaren görünür olmuş, telgrafın icadına kadar da iletişim ile taşıma/ulaşım kavramları bir arada kullanılmıştır. Elektrikli telgrafın icadından sonra zaman ve mekân arasındaki mesafenin değişimiyle iletişim kavramı da 20. yüzyıla birlikte “kitle iletişim araçlarını” ifade eden bugünkü hâline kavuşmuştur (Taş, 2017: 15-16). İletişim “insanlar arasındaki her türlü bilgi, duygu ve düşünce alışverişidir” (Işık, 2016: 14). İletiyi kodlayıp gönderen ile iletiyi alıp açımlayan ve iletiye kendi iletisi ile yanıt veren, iki kişi arasında işleyen doğrusal bir süreç (Oskay, 1997: 14); kişinin akli ve duygularıyla çevresinden aldığı iletileri çözümleme ve bu iletilere göre yeni düşünce ve davranışlar geliştirme sistemidir (Rigel, 2000: 145). İletişim sadece bir aktarımdan öte, insanın anlamlandırma sürecidir. İnsanlar anlam üretir ve bunları paylaşırlar. Bu nedenle iletişim insanlar arasında anlamları ortak kılma sürecidir (Özdemir, 2011: 29).

Kültürlerarası iletişim bağlamında iletişim kavramı kültürler göre farklılıkları içeren bir olgudur (DeVito, 2005: 36). Kültür iletişim süreciyle yakından ilişkilidir, iletişim kültürler içerisinde doğar, gelişir ve zaman içinde farklılaşır. Ortak kültüre sahip insanlar benzer iletişim şekillerine sahiptirler (Khaziev, 2020: 395). İletişim sürecinin taşıyıcı kolonları olarak belirtilen gösterge, sembol ve kodlar da kültürün birer parçasıdır. Bu öğelerin anlamları da büyük oranda ortak ya da paylaşılan kültüre bağlıdır (Hill, 2007: 96). Kültür ve iletişimin temelinde insan ve toplum vardır. Her toplum kendine özgü bir kültür ve bu kültürün ürünü olarak ortaya çıkan, diğerlerinden farklılaşan iletişim biçimlerine sahiptir. Bu bağlamda iletişim kültürün, kültür de iletişimin bir parçasıdır. Çünkü her ikisi de sosyal bir alana işaret eder, birbirini etkiler ve birbirini tamamlar. İletişim kültürün öğrenilmesinde ve gelecek nesillere aktarımında önemli bir rol oynar; kültür de iletişim pratiklerini belirler. Bu nedenle kültür ve iletişim kavramları birbirinden ayrı düşünülemez.

1.2. Kültürlerarası İletişim

Kültürlerarası iletişim farklı dil ve kültürler sahip insanlar arasındaki iletişimsel sürece odaklanarak farklılıkların tanımlanması, anlatımın yaratımı, paylaşımı, müzakeresini ve bu süreçlerin başarılı bir şekilde tamamlanmasını kapsar (Mora, 2011: III; Önlü & Saran, 2019: 15). Kültürlerarası iletişim “kültür” ve “iletişim” kavramlarını odak noktasına alarak bu kavramlar bağlamında farklılığın başat rol aldığı bir süreci ifade eder ve uygulama alanı olarak toplumsal hayatın birçok bölümünü kapsar. Kültürlerarası iletişim çalışmalarının temeli Georg Simmel’in “öteki/yabancı” kavramı ile Chicago Okulu teorisyenlerinin çalışmalarına dayandırılabilir. Simmel, “öteki” kavramıyla toplumsal sistemi oluşturan çoğunluk tarafından kabul görmeyen, sisteme tam bir bağlılık taşımayan kişiyi tanımlar. Chicago Okulu teorisyenleri ise sosyal yaşam içerisinde “öteki” ve “biz” arasındaki mesafeyi ortaya koymuşlardır. Okul teorisyenlerinden Robert Azra Park “sosyal mesafe” kavramıyla kültürün belirleyici rol üstlenerek dil, din, etnisite farklılıklarının ortaya çıkarıldığı mesafeyi açıklar. Park, “marjinal kişilik” kavramıyla da çok kültürlü ortamda yaşayan bireyin kültürler olan yabancılığını anlatır (Gallois, Volcic, & Liu, 2014: XVI).

Kültürlerarası iletişimin alt kültürler sahip bireyler arasında gerçekleşen yüz yüze biçimi mikro düzeyini; farklı kültürel gruplar veya farklı milletler arasında gerçekleşen biçimi de makro boyutunu oluşturmaktadır (Alver, 2003: 173). Günümüz dünyasında makro ve mikro düzeyde farklı kültür mensuplarıyla karşılaşmak ve iletişim kurmak olağan bir durumdur. Dolayısıyla günümüzde kültürel farklılıklara sahip insanların etkileşiminin olduğu her durum ve alan kültürlerarası iletişim disiplininin inceleme alanına girmektedir (Sarı, 2004: 1).

Kültür; bireyin algı, davranış ve iletişim biçimlerini farklılaştırdığı için kültürlerarası iletişim de farklılıklardan kaynaklı ortaya çıkması muhtemel iletişim engellerini barındırmaktadır. Farklı kültür üyeleri, mesajı içeren kodları anlama ve yorumlama konusunda aynı anlam ufkuna sahip olmadıkları için iletişim süreci birçok bağlamda belirsizlik taşımakta ve sorunlar içermektedir (Hammer, Nishida, & Wiseman, 1996: 270). Kültürlerarası iletişimde sürecin başarısını engelleyen ve çözülmemeye çalışılan bu sorunlar arasında stereotipler, ön yargılar, etnomerkezcilik,

belirsizlik ve kaygı ile dil farklılıkları öne çıkmaktadır. Bunların iletişimdeki olumsuz etkilerini azaltabilmek için mesajlar, kültürel bağlamda gönderici ile alıcı arasındaki farklar dikkate alınarak gönderilmelidir (Fujimoto, Bahfen, & Fermelis, 2007: 14).

1.3. Kültürlerarası İletişim Yeterliği

Kökene Latince “competer” sözcüğüne dayanan (İlbuğa, 2010: 173) yeterlik kavramı; bilgi edinme, becerilerde ustalaşma, gerekli özelliklere sahip olma anlamına gelir (Mulder vd., 2009: 756). Kültürlerarası iletişim bağlamında ise gönderenin iletisini kodlarken hedefin bu iletiyi kendine ait farklı kodlarla çözümleyeceğinin, alıcının da aynı şekilde göndericinin iletteği mesajın farklı kodlarla oluşturulmuş olduğunun farkında olması ve buna göre etkin ve uygun davranışlar sergileyebilme yeterliğidir. Spitzberg (2010: 424) iletişim yeterliğini, belirli bir bağlam için nispeten uygun ve etkili olarak değerlendirilen sosyal davranışlar olarak tanımlar. İlbuğa (2010: 174) kültürlerarası iletişim yeterliğini, farklı kültürlerde, fiziksel ve sembolik çevrelerde yetişmiş insanlar arasında “etkin” ve “uygun” iletişim kurulması olarak açıklar.

Kültürlerarası iletişim yeterliğini açıklamak nispeten kolay olsa da bileşenlerini belirlemek daha zordur (Fantini, 2020: 53-54). Alanla ilgili çalışmalar incelendiğinde iletişim yeterliğinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlarıyla bir bütün oluşturacak çerçevede değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir (Fritz vd., 2005: 54). Duyuşsal süreç, kültürlerarası iletişimin tutum boyutuyla ilgilidir. İletişime katılan bireylerin özsaygısı ve sosyal rahatlığı, ön yargısız tutumları, anlayış ve esnekliği, farklı kültürlerle karşı açık olma ve onları tanıma isteği, etkin iletişim kurmak için motivasyonu gibi özellikleri, onların kültürlerarası duyarlık düzeyini belirler. Kültürlerarası etkileşimde bireyin duyarlı ve esnek olması kültürlerarası iletişim yeterliğinin ön koşulunu oluşturmaktadır. Bilişsel süreç, kültürlerarası iletişimin bilgi boyutunu içerir. Bireyin etkileşimde bulunduğu kültürün öğeleriyle ilgili bilgi seviyesi kültürlerarası iletişim yeterliğini etkiler. Bilişsel yeterlik bireyin, dil becerisi ve kültürle ilgili farkındalığa ve kültürel farklılıklarla ilgili genel bilgi düzeyine sahip olmasıdır. Bireyin kültürlerarası iletişim yeterliğinin gelişmiş olabilmesi için kültürlerarası etkileşimde durumlar ve süreçle ilgili olumlu tutumlar sergilemesinin yanı sıra yeterli bilgiye sahip olması da gerekli görülmektedir. Davranışsal süreç, kültürlerarası iletişimin davranışsal boyutunu içerir. Bireyin iletişim kurduğu diğer kültür ve üyelerine karşı duyarlık ve bilgi düzeyi onun iletişimde etkin davranışlar sergileyebilme düzeyini belirler. Bu nedenle uygun ve etkin davranışsal beceriler geliştirebilmek için duyuşsal ve bilişsel sürecin başarılı şekilde oluşturulması şarttır. İletişim becerilerini kapsayan kültürlerarası etkililik; mesaj seçme ve algılama, kendini doğru bir biçimde ifade etme, davranışsal esneklik gösterme ve iletişimi uygun bir şekilde devam ettirebilme becerilerini kapsamaktadır. Bireyin kültürlerarası etkileşimde duyuşsal ve bilişsel yeterlik kazanarak etkin davranışlar sergileyebilmesi kültürlerarası iletişim yeterliğinin kazanıldığını göstermektedir (Aksoy, 2015: 72; Aksoy, 2020: 138; Kartarı, 2016: 265-273; Spitzberg, 2010: 431).

Kültürlerarası iletişim sürecinde bireyin iletişimsel başarı ya da başarısızlık durumunu etkileyen değişkenler ve sürece yönelik açıklamalarda bulunan birçok iletişim yeterliği modeli geliştirilmiştir. Araştırmada Deardoff'un kültürlerarası yeterlik süreç modeli (Deardorff & Jones, 2009: 288), Chen ve Starosta'nın (1996, 1997) kültürlerarası iletişim yeterliği modeli, Spitzberg (2000, 2010) modeli, Kim'in (2015) senkroni teorisi, Bennett'in (2004) kültürlerarası duyarlık gelişim modeli, Byram'ın (2009) ve Fantini'nin (2000) kültürlerarası iletişim yeterliği modelleri incelenerek görüşme soruları bu modellerle ilişkilendirilmiştir.

1.4. Uluslararası Eğitim

Yükseköğretim kurumları, eğitim politikaları çerçevesinde her geçen yıl uluslararası işbirliklerini geliştirmeye yönelik girişimlere daha fazla önem vermektedir. Bu kapsamda üniversiteler, akademik personel ve öğrencilerini farklı ülkelere yönlendirerek onların bilgi, beceri ve deneyim kazanmalarına katkı sağlamakta; aynı zamanda diğer ülkelerden gelen öğrenci ve akademisyenlerin birikimlerinden yararlanmaktadır. Bu karşılıklı etkileşim, yükseköğretimde kaliteyi artırmakta ve bilimsel üretkenliği desteklemektedir. Türkiye'deki üniversiteler de her geçen yıl uluslararası öğrenci ve akademisyen sayılarını artırmaktadır. Eğitimde uluslararası işbirliği, öğrencilere yalnızca yurt dışında eğitim alma imkânı sunmakla sınırlı kalmamakta; ayrıca farklı kültürleri tanıma, yeni diller öğrenme, kültürlerarası iletişim becerilerini geliştirme ve bireysel gelişimlerini çok yönlü biçimde ilerletme gibi önemli kazanımlar sağlamaktadır (Yolcu, 2023: 16).

Çok kültürlü ortam, öğrencilerin yüksek düzey kültürlerarası duyarlılığına önemli ölçüde katkıda bulunur (Chen & Hu, 2023: 8). Yükseköğretimde uluslararası eğitimin gelişimine yönelik ilk önemli adım Bologna sürecidir. Fransa, İtalya, Almanya ve Birleşik Krallık bakanlarından oluşan 4 kişilik bir grup tarafından eğitimde hareketliliği ve iş birliğini arttıracak bir çerçeve geliştirilmesi ve bu konuda ortaya çıkan engellerin kaldırılması için Sorbonne Ortak Bildirgesi yayınlanmıştır (Sorbonne Joint Declaration, 1998). Öğrenci hareketliliği için uygulamaya konulan Erasmus, Mevlana, Comenius Okul Eğitimi, Leonardo Da Vinci, Grundtvig gibi programlar öğrenci gelişimi, kültürlerarası iletişim, ülkeler arası işbirlikleri ve dünya barışı için önemli gelişmelerdir.

Uluslararası öğrenci, kendi ülkesi dışında dil eğitimi, lise, lisans, yüksek lisans veya doktora düzeylerinde herhangi bir eğitim maksadıyla başka bir ülkeye giden, pasaport ve ikametgâh alma gibi resmî prosedürleri yerine getiren öğrencilerdir (Bolat, 2017: 9). Günümüzde uluslararası eğitim, ülkelerin dış politikaları ve üniversitelerin karşılıklı anlaşmalarıyla giderek daha da artmaktadır. Uluslararası eğitim alan öğrenciler dış ülkelerin siyasi gündemleri, diğer kültürler ve kültürel kozmopolitizm ile daha ilgilidir (Carlson & Widaman, 1988: 13). OECD (2021: 203-215) Raporu'na göre, OECD ülkelerinde 2018'de mezun olan yükseköğretim öğrencilerinin %9'unu uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Her geçen yıl uluslararası öğrenci sayısı hem dünyada hem de ülkemizde artmaktadır. 2013-2014 öğretim yılında Türk üniversitelerine kayıtlı uluslararası öğrenci

sayısı 48.169 iken, 2022-2023 öğretim yılında sayı 301.549'a yükselmiştir. 2013-2023 yılları arasında Türk üniversitelerine kayıtlı toplam uluslararası öğrenci sayısı ise 1.565.982'dir (YÖBYS, 2023).

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, yorumsamacı paradigmaya dayalı bir biçimde nitel yöntem kullanılarak yürütülmüştür. Sosyal olguların kendine özgü boyutlarıyla bütüncül bir şekilde ele alınarak araştırılması ve incelenmesine odaklanan (Karataş, 2015: 62) nitel araştırmada; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak algıların ve olayların gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir süreç izlenir (Yıldırım & Şimşek, 2011: 39). Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı ile araştırmanın öznesi konumunda bulunan kişi arasında geçen kontrollü ve amaçlı sözel iletişim biçimi (Cohen & Manion, 1994: 271) olan görüşme (mülakat) yöntemi kullanılmıştır. Patton'ın görüşme formu yaklaşımı benimsenerek ilk önce araştırma soruları hazırlanmış, görüşme esnasında daha ayrıntılı bilgi edinebilmek için ek sorular sorulmuştur. Silverman (1993: 148) görüşme tekniğinin kullanıldığı araştırmalarda çalışmaya başlamadan önce pilot çalışma yapılmasının görüşme sorularının doğru anlaşılıp anlaşılmadığı ve araştırmacının standardizasyonu açısından önem taşıdığını belirtmektedir. Bu nedenle araştırmaya başlamadan önce Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan 07.09.2022 tarih ve 10 no'lu toplantısında alınan 2022/259 sıra no'lu Etik Komisyon Kararıyla beraber uluslararası beş öğrenciyle pilot çalışma yapılarak araştırma tasarımına son hâli verilmiştir. Alt sondalar hariç katılımcıların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik durumlarını derinlemesine betimleyebilmek için üç bölüm halinde toplam 29 soruluk görüşme formu hazırlanmıştır.

Araştırmada Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde 2022-2023 eğitim-öğretim döneminde okuyan 3.442 uluslararası öğrenci içerisinde amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak toplamda 41 öğrenciyle 7 farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu örnekleme yönteminde temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçü veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi de kullanılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2011: 112). Araştırma grupları belirlenirken coğrafi bölge başta olmak üzere dil, ülke, kültür ölçütleri dikkate alınmış, her bir çalışma grubu içerisinde 4-8 öğrenciyle ortalama 120-180 dakikalık derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesi katılımcılara Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu imzalatılmıştır. Katılımcı öğrenciler ülke adlarının ilk üç harfi ve cinsiyetini ifade eden kod ile isimlendirilmişlerdir. Örneğin Türk Cumhuriyetleri grubundan Kırgızistanlı birinci erkek öğrenci KIR-E1, Kazakistanlı birinci erkek öğrenci KAZ-E1, Azerbaycanlı birinci kız öğrenci AZE-K1 olarak kodlanmıştır.

Tablo 1. Çalışma grupları ve katılımcıların demografik bilgileri

Afrika Ülkeleri Grubu					Türk Cumhuriyetleri Grubu				
Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi	Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi
FAS-K1	Fas	Kadın, 21	İslam	1,5 yıl	UYG-K1	Kırgızistan-(Uygur)	Kadın, 19	İslam	1,5 yıl
FAS-E1	Fas	Erkek, 21	İslam	1,5 yıl	KIR-E1	Kırgızistan	Erkek, 20	İslam	3 yıl
RUA-K1	Ruanda	Kadın, 23	Hristiyan	1,5 yıl	KIR-K1	Kırgızistan	Kadın, 22	İslam	3,5 yıl
MIS-E1	Mısır	Erkek, 20	İslam	1,5 yıl	KAZ-E1	Kazakistan	Erkek, 20	İslam	2,5 yıl
ETİ-E1	Etiyopya	Erkek, 24	İslam	2 yıl	KAZ-K1	Kazakistan	Kadın, 18	İslam	1 yıl
ÇAD-E1	Çad	Erkek, 21	İslam	1,5 yıl	AZE-K1	Azerbaycan	Kadın, 25	İslam	2,5 yıl
GAB-E1	Gabon	Erkek, 21	Hristiyan	1,5 yıl	TÜR-K1	Türkmenistan	Kadın, 25	İslam	5 yıl
BUR-K1	Burundi	Kadın, 20	Hristiyan	2,5 yıl					
Arap Yarımadası Ülkeleri Grubu					Karadeniz Ülkeleri Grubu				
Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi	Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi
SUR-E1	Suriye	Erkek, 20	İslam	7 yıl	UKR-K1	Ukrayna	Kadın, 22	İslam	3,5 yıl
FİL-E1	Filistin	Erkek, 22	İslam	2 yıl	GÜR-E1	Gürcistan	Erkek, 21	İslam	2 yıl
FİL-K1	Filistin	Kadın, 19	İslam	2 yıl	RUS-E1	Rusya	Erkek, 22	İslam	7
IRA-K1	Irak	Kadın, 21	İslam	1,5 yıl	MOL-K1	Moldova	Kadın, 36	Hristiyan	1 yıl
ÜRD-E1	Ürdün	Erkek, 26	İslam	8 yıl	MOL-K2	Moldova	Kadın, 21	Ateist	1 yıl
Güney Asya Ülkeleri Grubu					Güneydoğu Asya Ülkeleri Grubu				
Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi	Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi
İRA-E1	İran	Erkek, 22	İslam	2 yıl	MYA-E1	Myanmar	Erkek, 23	Budizm	2 yıl
İRA-K1	İran	Kadın, 30	İslam	1,5 yıl	HİN-E1	Hindistan	Erkek, 20	İslam	6 yıl
AFG-K1	Afganistan	Kadın, 20	İslam	2 yıl	END-K1	Endonezya	Kadın, 20	İslam	1,5 yıl
AFG-K2	Afganistan	Kadın, 26	İslam	4 yıl	END-K2	Endonezya	Kadın, 21	İslam	1,5 yıl
AFG-E2	Afganistan	Erkek, 26	İslam	2,5 yıl	END-E1	Endonezya	Erkek, 21	İslam	1,5 yıl
AFG-E1	Afganistan	Erkek, 23	İslam	2 yıl	PAK-E1	Pakistan	Erkek, 21	İslam	1,5 yıl
Balkan Ülkeleri Grubu									
Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi	Kod	Ülke	Cinsiyet ve yaş	Dini inanç	TR'de bulunma süresi
KAR-K1	Karadağ	Kadın, 26	İslam	4 yıl	ARN-K1	Arnavutluk	Kadın, 19	İslam	2 yıl
KOS-E1	Kosova	Erkek, 26	İslam	2 yıl	ARN-K2	Arnavutluk	Kadın, 21	İslam	7 yıl

Verilerin analizinde elde edilen veriler içerisindeki örüntüleri (temaları) tanımlama, analiz etme ve raporlama yöntemi (Braun & Clarke, 2006: 79) olan tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma desenlerinden kültüre odaklanan etnografik yöntem (kültür analizi) ile gündelik hayatımızdaki çoğunlukla farkında olmadığımız olgulara odaklanan fenomenolojik (olgubilim) yaklaşım desenleri tercih edilmiş ve uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği kültürel

birikimleri ve kendi deneyimleri üzerinden tematik olarak betimlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğinin artırılması için elde edilen verilerin analizinde MAXQDA nitel veri analiz programı kullanılmış ve yedi ayrı çalışma grubunun görüşme kayıtları duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik olmak üzere üç alt tema/kategori altında kodlanmıştır. Bu kategoriler içerisinde toplam 21 kod ve 7 alt kod tespit edilerek uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterlik durumları değerlendirilmiş, görüşme kayıtlarından yapılan doğrudan ve dolaylı alıntılarla bulgular güçlendirilmiştir. Ayrıca araştırmanın tasarlanma ve uygulanma süreçlerinde, araştırmacının Türkçe Öğretim Merkezinde (TÖMER) çalışıyor olması, kültürlerarası iletişim ortamlarını ve iletişimsel yeterliğin gelişimini doğrudan gözlemleme imkânı sağladığından araştırmayı olumlu yönde desteklemiştir.

3. Bulgular ve Yorum

Uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliği ana tema olarak kültürlerarası iletişim yeterliği, alt temalar/kategoriler olarak duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik boyutlarından oluşmaktadır. Görüşme formlarından elde edilen verilerin analiziyle ortaya çıkarılan kültürlerarası iletişim yeterliği modeli kod kitabı şu şekildedir:

Tablo 2. Çalışma grupları kod kitabı ve kod bulgu sayıları

Kültürlerarası İletişim Yeterliği (Ana Tema)		
Birinci Alt Tema/Kategori Duyuşsal Yeterlik (Kültürlerarası Duyarlık)	İkinci Alt Tema/Kategori Bilişsel Yeterlik (Kültürlerarası Farkındalık)	Üçüncü Alt Tema/Kategori Davranışsal Yeterlik (Kültürlerarası Beceriklilik)
1.1 Farklılığa Saygı (145) 1.2 Açıklık/Açık Olmak (183) 1.3 Sosyal Rahatlık (154) 1.4 Çoğulculuğa Değer Verme (187) 1.5 Motivasyon 1.5.1 Merak (51) 1.5.2 Zevk Alma (108) 1.5.3 İstekli Olmak/İlgi (178) 1.6 Ön yargılı Olmamak (161) 1.7 Empati (61) 1.8 Öz güven (62) 1.9 Duyuşsal Esneklik (85)	2.1 Öz Farkındalık (186) 2.2 Benzerlik ve Farklılıkları Anlama (178) 2.3 Sosyal Farkındalık (76) 2.4 Dil Yeterliği (98) 2.5 Kültürel Bilgi (103)	3.1 Belirsizlikle Başa Çıkabilme Becerisi (99) 3.2 Ayrımcılıkla Başa Çıkabilme Becerisi (90) 3.3 Dil Becerileri 3.3.1 İletişimsel Farkındalık (81) 3.3.2 Mesaj Becerileri (99) 3.3.3 Etkileşim Yönetimi (87) 3.3.4 Çok Dilli Beceriler (108) 3.4 Eleştirel Kültürel Farkındalık (99) 3.5 Keşfetme Becerisi (71) 3.6 Davranışsal Esneklik (82) 3.7 Öngörü (Tahmin) Becerisi (33)

Kültürlerarası iletişim yeterliği bireyin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterliklerinin bir arada gerçekleştiği bir süreçtir. Toplam yedi çalışma grubunda duyuşsal yeterlik 1375, bilişsel yeterlik 641 ve davranışsal yeterlik 849 olmak üzere toplam 2865 bulgu işaretlenmiştir. Kod kitabında en çok vurgulanan kodlar çoğulculuğa değer verme (187), öz farkındalık (186) ve açıklık/açık olma (183) iken en az vurgulanan kodların öngörü/tahmin becerisi (33), merak (51) ve empati (61) olduğu görülmektedir.

3.1. Duyuşsal Yeterlik

Kültürlerarası iletişimde bireyin iletişim sürecine yönelik tutumlarını içermekte ve kültürlerarası iletişim yeterliğinin ilk boyutunu oluşturmaktadır. Bu tutumlar bilgi ve becerilerin gelişimini etkileyerek doğrudan iletişimin başarısını belirler.

Uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliklerini etkileyen tutumları değerlendirildiğinde kişinin farklı inanç, düşünce ve yaşam tarzlarına saygı duyması anlamına gelen *farklılığa saygı*yla ilgili katılımcıların çoğu farklılıkları olduğu gibi kabul edip saygı duyulması gerektiğiyle ilgili olumlu tutumlara sahiptir. Bazı katılımcılarda farklılığı olduğu gibi kabul etmeyerek kendi kültürel kodlarına göre yorumlama eğilimi görülmektedir. Bu katılımcılar farklılığa saygı tutumuna sahip olmalarına rağmen diğer kültürlerin değer göreceliğini kabul etmemektedirler. Bu durum Bennet'ın (2004) kültürlerarası duyarlık gelişim modelinin etnogöreceli basamaklarından birincisi olan kabullenme durumudur.

“Farklı kültürden insanlara, onların kültürüne saygı duyarım. Onun hareketleri bana saçma da gelse o, o kültürün içinde onu öğrendi, ben buna saygı duymak zorundayım. O da bana aynı şekilde düşünebilir, ben ondan da bana saygı duymasını beklerim. ...Diğer dinlerle ilgili bazı bilgilerim var. Bilmek istiyorum ama bazı şeyler çok hoşuma gitmiyor. Mesela Hintlilerin inançları çok farklı, bu beni rahatsız eder fakat bu inanca da yine saygı gösteririm. Rahatsız olduğum şeyleri de o inanca sahip insanlara söylemem çünkü ben de inancımınla ilgili böyle bir şey duymak istemem.” (UYG-K1)

Katılımcılarda Türkiye’de bulundukları süre içerisinde diğer kültürler ve üyeleriyle ilgili olumsuz tutumların ortaya çıkmadığı, farklılığa saygı tutumunun gelişim gösterdiği anlaşılmaktadır. “*Farklı bir kültürde yaşamınca başkalarını nasıl kabul edeceğimizi ve başkalarının gelenek ve göreneklerine nasıl saygı duyacağımızı öğrendik.*” (IRA-K1)

Farklı kültür üyelerinin bir arada yaşamasına olumlu bakma, bu durumun insanlar ve toplumlar için olumlu etkilerinin olacağıyla ilgili tutumları içeren *çoğulculuğa değer vermeyle* ilgili katılımcıların genel vurgularının olumlu olmasına rağmen bazı katılımcı ifadelerinde olumsuz tutumlara rastlanmaktadır. Katılımcı ifadelerinde çok kültürlü ortamlarda yaşamının yeni bilgiler öğrenme “*Burada herkes öğreniyor birbirinden bilmediği bir şeyi, birbirlerini doldurarak.*” (KAZ-K1); kendini geliştirme; iletişim becerilerini artırma; yeni deneyimler keşfetme; farklı bakış açıları ve beceriler kazanma; diğer milletleri tanıma ve üyeleriyle dostluk kurma; farklılıklara saygıyı öğrenerek diğer kültürlerle karşı olumlu tutumlara sahip olma “*Farklı kültürler içinde bulunduğumuz çevreyi, içinde bulunduğumuz toplumu çeşitlendiriyorlar ve zenginleştiriyorlar*” (GAB-E1); barışçıl yaşamayı öğrenme; monoton bir yaşam biçiminden kurtulma ve mutlu olma; dünyayı daha iyi anlama, kültürlerarasında kıyaslama yapma ve bu şekilde eleştirel kültürel farkındalığa sahip olma; farklı bilgi, görüş ve düşünceleri fark etme; insanlar arasında empatinin çoğalarak ön yargılardan uzaklaşma; farklılığın zenginlik olduğunu kavrama; kendi kültürünün boşluklarını tamamlama; yeni diller öğrenme ve öz güven kazanma gibi olumlu etkilerinin olacağına vurgu yapılmaktadır. Çoğulculuğa değer vermeyle ilgili diğer önemli bir bulgu da farklı bir ülkede okumanın

gelişimlerini olumlu yönde destekleyeceğine yönelik tutumların varlığıdır. Bu tutumların ortaya çıkmasında iyi eğitim alma ve çok dilli becerilerin gelişimi, bireysel gelişimi artırma, çok kültürlü ortam deneyimi ve geleceğe yönelik olumlu beklentiler etkili olmaktadır.

Kültürlerarası iletişimde *açık olma* bireyin duygu, düşünce ve değerleri sorgulama ve değiştirmeye; başka kültürden insanları tanımaya, kültürlerarası öğrenmelere ve kendini ifade etmeye açık olma tutumudur. Katılımcıların farklı kültürleri ve üyelerini tanımaya, onlarla iletişim kurmaya ve öz farkındalıklarını kaybetmeden yeni kültüre uyum sağlamaya açık oldukları görülmektedir. Bireyin iletişime açık olma tutumu sergilemesinde kültürel ve kişisel birikimlerinin yanı sıra diğer kültür üyelerinin tutum ve davranışları etkili olmakta; iletişim sürecinin sürekliliği de iletişime açık olma tutumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Sosyal rahatlık kültürlerarası iletişim sürecinde kaygı seviyesini düşük tutmak, kaygıyı kontrol edebilmek ve rahat davranışlar sergilemektir. Katılımcıların genel vurgularında kültürlerarası iletişim yeterliği için gereken sosyal rahatlığa sahip oldukları değerlendirilmektedir. Kültürlerarası iletişimde sosyal rahatlık düzeyini olumsuz etkileyen iki önemli faktör olarak kültürel bilgi eksikliği ve çok dilli beceri yetersizliği öne çıkmaktadır. Türkiye'nin laik ve Müslüman sosyal kimliğine sahip olması, hem Müslüman hem de diğer inançlara sahip katılımcıların sosyal rahatlık tutumlarına olumlu katkı sunmaktadır. Katılımcıların tamamı da Türkiye'de kendilerini güvende hissetmedikleri olumsuz bir olay ya da durumla karşılaşmamışlardır.

Kültürlerarası iletişimde merak, zevk alma ve istekli olma/ilgi tutumları katılımcıların kültürlerarası iletişim, öğrenme ve uyuma yönelik *motivasyon*larını oluşturmaktadır. Katılımcılar kültürlerarası iletişim ve süreçlerine yönelik merak ve zevk alma duygusuna sahiptirler. Ayrıca kültürlerarası iletişimin doğasına yönelik bilgi ve becerileri öğrenmeye, diğer kültürleri ve üyelerini tanımaya ilgi/istek duymaktadırlar. Türkiye'ye son yıllarda düzensiz göçle gelen kişilerden kaynaklı sorunlar Türkiye'ye okumaya gelen uluslararası öğrencilere yönelik de olumsuz algılar oluşturmakta ve bu durum öğrencilerin uyum, öğrenme ve iletişime yönelik motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

Kültürlerarası iletişimde *ön yargılı olmamak* yargılayıcı tutumlardan kaçınma, farklılıkları olduğu gibi kabullenme, herhangi bir olumsuz olayı milliyete veya kültüre genellememe, deneyim ve objektifliğe dayanmayan görüş ve tutumlardan uzak kalabilmedir. Katılımcıların çoğu diğer kültürler, üyeleri ve yaşam biçimlerine yönelik ön yargılarının olmadığını; katılımcılardan bazıları ise ön yargılarının olduğunu ve bu ön yargıların diğer kültürleri ve üyelerini tanıdıktan sonra azaldığını veya tamamen ortadan kalktığını belirtmektedirler.

"Farklı kültürlerle ilgili ön yargılarım vardı ve kötü özellikleri (olan) milletler vardır, küçük bile olsa ama artık buna o kadar dikkat etmiyorum. Kendi kültürümde de vardır. ...Farklı kültürlerle karşılaşmalarımda onlarla ilgili ön yargılarımda değişiklik var çünkü başka bir gözle baktım. Sonuçta insanız, mükemmel olamayız. Mükemmel kültür ya da çok kötü kültür yoktur; mükemmel insan ya da kötü insanlar vardır. Her kültür böyledir." (BUR-K1)

Katılımcılardan çok azının ortaya koyduğu görüşte ise bazı kültür ve inançlara yönelik ön yargıların devam ettiğine vurgu yapılmaktadır. Arap yarımadası ülkeleri katılımcılarında diğer dini inançlara ve Türk gençlerinin yaşam biçimlerine; Afrika grubu katılımcılarında Çin ve Hindistan kültürlerine; Karadeniz ülkeleri grubundan RUS-E1’de ise diğer kültürlerin yaşam biçimleri, kıyafetleri ve dini inançlarına yönelik ön yargılı tutumların olduğu görülmektedir.

Empati, kültürlerarası iletişimde kişinin kendini başka kültürden bir kişinin yerine koyarak onun bakış açısını, fikirlerini, düşünme biçimlerini ve duygularını anlayabilme yeteneğidir. Katılımcıların bazılarının empatiyle ilgili bilişsel farkındalığa sahip olmadıkları görülmekle birlikte katılımcılar genel olarak diğer kültürleri ve üyelerini anlamak ve başarılı iletişim kurabilmek için empatinin önemiyle ilgili olumlu tutumlara sahiptirler. Katılımcılar empatinin farklı kültür üyeleri arasındaki muhtemel yanlış anlaşılmanın önüne geçerek sorunların çözümüne; karşılıklı anlayış ve saygının ortaya çıkmasına; olay, olgu ve durumlara farklı pencereden bakabilme becerisi kazanarak insan ufkunun genişlemesine; farklı olanın doğru bir şekilde tanınarak duygu, düşünce ve davranışlarının altında yatan gerçek nedenlerin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağına vurgu yapmaktadırlar.

Öz güven kültürlerarası iletişim süreçlerinde kişinin başarılı olabileceğine olan inancını ifade eder. Katılımcı ifadelerinde kişisel yeterlik ve dil becerileri kültürlerarası iletişimde öz güveni etkileyen iki önemli faktör olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların öz güvenini etkileyen kişisel özellikler arasında çalışkan olma, istekli olma, zevk alma, sorumluluk alma ve iletişim becerilerine sahip olma, daha önce kültürlerarası iletişim deneyimi yaşama durumları vurgulanmaktadır. Öz güveni artıran dil becerileri arasında da iletişim kurulan kültürün dilini bilme, çok dilli becerilere sahip olma, dile yönelik genel farkındalık, farklı kültür üyelerinin sözel olmayan ifadelerini anlama ve uygun karşılık verebilme becerileri öne çıkmaktadır.

Duyuşsal esneklik kültürlerarası iletişimde gerekli durumlarda duygu ve düşüncelerde esnek olabilmelidir. Katılımcı ifadelerinden bireylerin öz farkındalık, kişisel gelişim ve kültürel bilgi durumlarının onların duyuşsal esneklik durumunu etkilediği görülmektedir. Çalışma gruplarında ortaya çıkan genel görüşe göre katılımcılar, Türkiye’de bulundukları süre içerisinde duygu, düşünce, beklenti ve dünyaya bakış açılarında değişiklikler olduğunu, farklı kültürlerin bazı özelliklerinin kendilerini olumlu etkilediğini ve tutumlarında değişimler olduğunu ifade etmektedirler. Bu değişimler arasında Türklere ve diğer milletlere dair duygu ve düşüncelerin değişmesi; insanları ve kültürleri değerlendirmede dikkate aldıkları ölçütlerde değişimler; dünyaya ve geleceğe yönelik duygu, düşünce ve bakış açılarında değişim; değer yargıları ve ön yargılarda değişim başlıklarına vurgu yapıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Müslüman öğrencilerin Türk kültürü ve Türkiye’deki değer ve inançlara karşı duyuşsal esnekliğe daha fazla sahip oldukları görülmektedir. Bu durum kültürler arasındaki temel yakınlıkların duyuşsal esneklik boyutunun işlemesine olumlu anlamda katkı sunduğunu göstermektedir.

3.2. Bilişsel Yeterlik

Bireyin öz farkındalık ile dil becerisi, kültür ve kültürel farklılıklarla ilgili genel bilgi düzeyine sahip olmasıdır. Bireyin kültürlerarası farkındalık düzeyi kültürlerarası iletişim yeterliğini etkiler.

Öz farkındalık kişinin kendi kültürünün farkında olmasını ve bu aidiyetin diğer insanlarla iletişimde etkisini anlamasını içerir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kültürünü iyi şekilde bildiğini ifade etmektedir. Başka ülkede doğup büyüyen ve uzun süre kültürlerinden uzak kalan katılımcılar, kültürleriyle ilgili derinlemesine bilgiye sahip değildirler. Katılımcılar diğer kültür üyelerinin kendileri ve kültürleriyle ilgili algılarının da farkındadırlar. Diğer kültürleri tanıma bireyin öz farkındalığını geliştirir (Barrett vd., 2014: 16-17; Kartarı, 2016: 30) ayrıca başarılı bir kültürlerarası iletişim, bireyin kendi kültürel özelliklerini koruyarak yeni kültüre uyum sağlaması şeklinde oluşabilir (Ben-nett, 2004: 72). Öz farkındalıkla ilgili diğer önemli bulgu ise farklı kültürler içerisinde yaşama bireyin kendi kültürüne yönelik öz farkındalığı geliştirirken kültürel özelliklerini koruma çabasını da artırmaktadır.

Benzerlik ve farklılıkları anlama bireyin sahip olduğu kültür ile diğer kültürler arasındaki benzerlik ve farklılıkları anlayabilme yeterliğidir. Katılımcılar benzerlik ve farklılıkları aile, kadın-erkek rolleri; kadının sosyal konumu ve iş yaşamındaki yeri; örf, âdet ve gelenekler; toplumsal ve gündelik yaşam ile hayat temposu; yeme-içme alışkanlıkları ve kıyafetler; gelişmişlik düzeyi ve hayat standartları; dil ve iletişim biçimleri; din, inanç ve değerler; mimari yapı ve coğrafi özellikler; eğlence alışkanlıkları; eğitim konuları üzerinden değerlendirmektedirler. Türk kültürüne daha yakın olan Türk cumhuriyetleri, Güney Asya ülkeleri ve Balkan ülkeleri gruplarında benzerliklere vurgu öne çıkarırken Afrika ve Güneydoğu Asya gibi çalışma gruplarında farklılıklara vurgunun arttığı görülmektedir.

Kültürlerarası iletişimde *sosyal farkındalık* bireyin iletişimde bulunduğu kültürün sosyal yaşamını oluşturan gruplar ve etkileşim süreçleri hakkında bilgi sahibi olmasıdır. Katılımcıların Türkiye, Türk kültürü, sosyal yaşam ve ilişkiler bağlamında sosyal farkındalıkları çoğunlukla kendi kültürlerine bağlı değerlendirmelerden oluşmaktadır. Örneğin Arap yarımadası katılımcılarında Türk kadınının modern yaşam biçimi ile din-devlet ilişkilerine vurgu yapılırken, Balkan ülkeleri katılımcıları Türkiye'nin geleneksel yaşam biçimine vurgu yapmaktadır. Ayrıca katılımcılarda Türkiye'nin bölgesel, sosyal ve kültürel özelliklerine yönelik sosyal farkındalığın da gelişmiş olduğu görülmektedir. Örneğin Türkiye'nin modern ve muhafazakâr yaşam boyutuyla ilgili coğrafi değişimlerin farkındalığı oldukça tutarlıdır.

“Türkiye özgür bir ülke, yani şey politikasıyla, inancıyla laik mi diyorsunuz ne? Din ile devlet işleri birbirinden ayrı. Türkiye’de din ve devlet ayrı. Ben bunu hissediyorum da ama şehirlerarasındaki farkı da hissediyorum. Hocam mesela İstanbul ile Sivas arasında fark var. Hocam bence batıya giderken daha batılı yaşıyor insanlar. Türkiye doğuya gelirken daha hani inanç, din daha çok yükseliyor, gelenekler yükseliyor.” (İRA-E1)

Kültürlerarası iletişimde *dil yeterliği* kişinin iletişimde bulunduğu kültürün dilini ve o kültür üyelerinin farklı sözel ve bedensel iletişim davranışlarını, farklı ifade biçimlerini bilmesini içerir. Katılımcıların tamamı da Türkçe C1 yeterlik belgesine sahiptir. Ayrıca bazı katılımcıların Türkçe C2 yeterlik belgesi de vardır. Bazı katılımcılar – ülkelerinde Türk okullarında okumaları, Türkçe dizileri izlemeleri ve etnik kökenlerinin Türk olması gibi nedenlerden kaynaklı – Türkiye’ye gelmeden önce Türkçe dil yeterliğine sahiptirler. Dil yeterliği değerlendirildiğinde katılımcıların Türkçenin genel yazım ve konuşma ile dilbilgisi kurallarını bildikleri fakat mecaz anlatım, zengin söz varlığı ve Türk edebiyatıyla ilgili gerekli bilgiye sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Türk cumhuriyetleri grubu, Balkan ülkeleri grubu gibi Türk kültürüne daha yakın olan gruplarda Türkçe dil yeterliği daha yüksekken dil ve kültür bağlamında Türkiye’ye daha uzak olan Afrika ülkeleri, Güneydoğu Asya ülkeleri grubunda dil yeterliği daha düşüktür.

Kültürel bilgi etkileşimde bulunduğu kültürün inançları, değerleri, uygulamaları, söylemleri, ürünleri, kurumları ve yaşam biçimleri hakkında bilgi sahibi değildir. Katılımcıların Türkiye’de okurken hem Türkler hem de diğer kültürlerle ilgili bilgileri artmaktadır. Ayrıca katılımcıların kültürel bilgi edinme kaynakları arasında medya, aile-çevre, eğitim ve kültürlerarası iletişim sürecinde diğer kültür üyeleriyle doğrudan temas ve gözlem kanalları öne çıkmaktadır.

3.3. Davranışsal Yeterlik

Kültürlerarası etkileşimlerde sözlü ve sözsüz bütün iletişimsel davranışların etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Becerileri kapsayan davranışsal yeterlik kategorisi duyuşsal yeterlikteki olumlu tutumlar ile bilişsel yeterlikteki farkındalığın etkisiyle ortaya çıkan yeterlikleri kapsamaktadır.

Belirsizliğin yüksek olduğu kültürlerarası iletişim ortamlarında *belirsizlikle başa çıkabilme becerisi* belirsiz ve açık olmayan durumlarla yapıcı bir şekilde mücadele yeterliğidir. Katılımcıların vurgusunda belirsizliği artıran iki temel öğeye dikkat çekilmektedir. Bunlar bilgi eksikliği ve dil becerilerindeki yetersizliktir. Ayrıca yemek alışkanlıklarının farklılaşması, toplumsal statüye uygun dilsel ve davranışsal farkındalık eksikliği, kendi algılarıyla ilgili bilinmezlik, aileden uzak olma ve sorunlarla tek başına mücadele etme durumu, kadın ve erkek ilişkilerinin farklılaşması, resmi hizmetlerden nasıl yararlanacağını bilmeme gibi durumlar da belirsizlik oluşturan diğer önemli vurgulardır. Etkileşimlerde belirsizlik içeren durumlardan kaçınma eğiliminin arttığı görülmekte, diğer kültür üyelerinin bilgi, tutum ve yaklaşımlarının belirsizliğinin aşılmasında önemli etken olduğu anlaşılmaktadır.

Kültürlerarası iletişimde *ayrımcılıkla başa çıkabilme becerisi*, insan hak ve onuruna karşı gerçekleştirilecek her türlü ayrımcı ve saldırgan tutum ve davranışlarla başa çıkabilme yeterliklerini kapsamakta; dışlayıcı durumlarla karşılaştığında sabırlı olma ve sorunu uzlaşmacı bir yaklaşımla çözebilme becerisi olarak açıklanmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu Türkiye’de ayrımcılık yaşamadıklarını ve gözlemlemediklerini, bir kısmı ise doğrudan kendilerine yönelen bir ayrımcılık

yaşamadıklarını fakat ayrımcı tutum ve davranışların olduğunu, katılımcıların çok azı ise doğrudan kendilerine yöneltilmiş ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kaldıklarını vurgulamaktadırlar. Bu katılımcılar arasında Arap yarımadası ülkeleri, Afrika ülkeleri ve Afganistanlı katılımcılar yer almaktadır. Katılımcı ifadelerinde ayrımcılık içeren tutumlar arasında Türkiye’de bulunmalarının istenmemesi, ten renkleri ve kültürlerine yönelik dışlayıcı ifadelerle vurgu yapılmaktadır. Katılımcılar ayrımcı tutum ve davranışlarla karşılaştıklarında hiçbir şey yapmadan sakin kalmaya çalışma, bireysel olarak algılamama, umursamama, sabırlı ve akıllı bir şekilde konuyu tartışma, gerektiğinde şikâyetle bulunma ve ortamdan uzaklaşma gibi davranışlar sergilemektedirler.

“Maalesef ayrımcı ifadelerle maruz kaldığım durumlar oluyor. Bu durumlarla ilk defa karşılaştığımda kendimi değersiz hissettim ve özellikle üzüldüm, ilk defa böyle bir durumda olduğum için kendimi çok sorgulamaya başladım. Sonra, insanların yabancılar hakkında bilgi eksikliğinden böyle davrandıklarını fark ettikten sonra umursamamaya başladım ve en iyi tepkinin üzülmeyi göstermek olduğunu düşündüm. Artık kişisel algılamıyorum ve çok kötü davrananların yanında çok iyi insanların da olduğunu gördüm.” (BUR-K1)

Dil becerileri kültürlerarası etkileşimlerde sözel ve sözel olmayan iletişim davranışlarının etkili bir şekilde kullanılmasını sağlayarak doğrudan iletişimin başarısını etkiler. *Dil becerileri; iletişimsel farkındalık, mesaj becerileri, etkileşim yönetimi ve çok dilli becerileri* kapsamaktadır. Katılımcılar kültürlerarası iletişimde çok dilli becerilerin önemi, dil yeterliği kazanabilmenin zor ve uzun bir süreç gerektirmesi ve bireysel gelişimin de bu süreçte rol oynaması, medya gibi farklı araçların ve iletişimsel süreçlerin yabancı dil gelişimine katkıları, sözel olmayan ifade farklılıklarının iletişim sürecine olumsuz etkileri gibi konularda *iletişimsel farkındalığa* sahiptirler. *Mesaj becerileri* kişinin ana dili dışında etkileşim kurduğu kültürün dilini de etkili bir şekilde kullanması, sözel ve sözel olmayan iletişim biçimlerini anlama ve uygun karşılık verebilme becerisidir. Katılımcıların gündelik hayatta duygu ve düşüncelerini anlama ve anlatma mesaj becerileriyle ilgili çoğunlukla sorun yaşamadıkları fakat derslerde dil problemi yaşama, akademik dilde yetersizlik, mecaz ifadeler ile sözel olmayan ifadeleri anlama ve uygun karşılık verme konularında problemlerinin olduğu görülmektedir. Mesaj becerileriyle ilgili bu problemlere ek olarak bazı konuları anlatmakta zorluk yaşama, hızlı konuşanları anlamama, Türkçe kelimelerin hepsinin anlamını bilmemekten kaynaklı sorunlara da vurgu yapılmaktadır. Çok dilli becerilere sahip olmanın mesaj becerilerinin gelişimine olumlu etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. İletişim sürecinde bilgi ve tutumları doğru kullanma becerisi olarak açıklanan *etkileşim yönetimi* dinleme, gözlemleme, analiz etme, ilişki kurma, yorumlama, değerlendirme ve mizah becerilerini içermektedir. Katılımcı ifadelerinde diğer kültür üyelerini dikkatle dinleme, gözlem yapma ve soru sorma becerilerinin etkili bir şekilde kullanıldığı; ilişki kurma, yorumlama-değerlendirme, analiz etme, mizah öğelerinden yararlanma becerileriyle ilgili yeterli başarının gösterilemediği anlaşılmaktadır. Bireyin ana dili dışında, iletişim kurduğu kültürün dili ve diğer yabancı dillerle ilgili yeterlik durumu, kültürlerarası iletişim yeterliğini etkiler (Yolcu, 2023: 15). Katılımcılar, kültürlerarası iletişimde ana dilleri dışında farklı dillerden iletişim sürecinde yararlanma becerisi olarak açıklanan *çok dilli becerilere* sahiptirler. Arap yarımadası ülkeleri çok

dilli becerilere en az sahip olan grupken Güneydoğu Asya ve Balkan ülkeleri grubu çok dilli becerileri en yüksek olan gruplardır. Katılımcıların Türkçe ve ana dilleri dışında en çok bildikleri yabancı diller İngilizce, Fransızca ve Rusçadır. İngilizce bütün gruplarda öne çıkarken, Fransızca Afrika ülkelerinde, Rusça ise Karadeniz ülkeleri ve Türk cumhuriyetleri grubunda öne çıkmaktadır.

Eleştirel kültürel farkındalık bireyin hem kendi kültürünü hem de diğer kültürlerin bakış açılarını, pratiklerini ve ürünlerini eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirebilme becerisidir. Sosyal, siyasal ve iktisadi problemler yaşayan ülkelerin katılımcılarında – çoğunlukla İranlı ve Afganistanlı katılımcılar – ülkelerine yönelik olumsuz eleştirel değerlendirmelerin arttığı görülmektedir. Türkiye ve Türk kültürüne yönelik en fazla olumsuz eleştirel değerlendirme Karadeniz ülkeleri grubundayken en az olumsuz eleştirel değerlendirmenin Türk cumhuriyetleri grubunda olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kültürlerarası farklılıkların artması kişilerin hem kendi kültürlerini hem de diğer kültürleri eleştirel değerlendirebilme becerilerini artırmaktadır.

Keşfetme becerileri farklı kültürler ve o kültürün uygulamalarıyla ilgili yeni bilgi edinme becerisidir. Katılımcıların kültürlerarası iletişim sürecinde Türkiye, Türk kültürü; diğer milletler ve kültürler ile kültürlerarası iletişimin doğasına yönelik birçok yeni bilgiler öğrendikleri görülmektedir. Bu yeni öğrenilen bilgiler ve kültürlerarası iletişim süreçleri kişinin farklı koşul ve durumlara karşı doğru davranışları sergileyebilme becerisi ve kişinin kendi davranışını farklı gereksinim ve durumlara uyarlama yeteneği olarak açıklanan *davranışsal esnekliğin* sağlanmasını da kolaylaştırmaktadır. Bu bilgi ve deneyimler sonucunda katılımcıların davranış ve yaşam biçimlerinde değişimler gerçekleşmiş ve bu durum kültürlerarası iletişim yeterliklerinin gelişimine olumlu etkide bulunmuştur.

Kültürlerarası iletişimde *öngörü/tahmin becerisi* olay, durum veya davranışların olumlu ve olumsuz etkilerini önceden hesap etme, buna göre davranışlar geliştirebilme ve kültürlerarası iletişimin doğasıyla ilgili fikirler ifade edebilme becerisidir. Katılımcıların kültürlerarası iletişim süreci ile süreç öncesi ve sonrasına yönelik öngörülere sahip oldukları, bütün bu süreçlere yönelik öngörülerin çoğunlukla tutarlı ve gerçekçi değerlendirmelerden oluştuğu görülmektedir. Türkiye'ye gelmeden önce Türkiye'ye yönelik öngörülerde uyum sağlamalarını kolaylaştırabilecek özelliklere dikkat çekilmektedir. Kültürlerarası iletişim deneyimleriyle ilgili öngörüler arasında dil öğrenmenin zorluğu, düşünceleri ifade ederken olumsuz durumları doğrudan ifade etmenin yanlışlığı, kültürlerarası iletişim deneyimine sahip olmamanın ortaya çıkarabileceği zorluklar belirtilmektedir. Ayrıca kültürel yakınlık ve benzerlik durumunun kültürlerarası iletişimde belirsizliği azaltabileceğine yönelik öngörüler ile diğer kültürlerle uyum sağlasalar bile o kültürden insanları tam olarak anlayamayacaklarına yönelik öngörülerde de bulunmaktadır. Kültürlerarası iletişim sürecinden sonra olabileceklere yönelik öngörülerde ise farklı bir ülkede yaşamının ileride kendi ülkelerine döndüklerinde uyum sağlamada sorunlar çıkarabileceği, çok dilli becerilere sahip olmalarının ileride iyi iş imkânları bulmaları bakımından gerekli

olduğu ve Türkiye’de okumalarının ileride gelişmiş ülkelerde yaşamalarını kolaylaştıracağı gibi öngörüler vurgulanmaktadır.

3.4. Katılımcı İfadelerinde Vurgulanan Kavramlar



Şekil 1. Kelime bulutu

Katılımcıların ifadelerinden elde edilen toplam 11399 kelime içerisinde, minimum 133 sıklığa sahip 100 kelimeden oluşan yukarıdaki kelime bulutunda en çok vuruşa sahip kelimelerden “farklı” kelimesi 1547 vuruşa, “çok” kelimesi 1488 vuruşa ve “ben” kelimesi de 905 vuruşa sahiptir. En çok vuruşa sahip bu üç kelimenin doğrudan kültürlerarası iletişime vurgu yapan kelimeler olduğu görülmektedir. Kelime bulutunda kültürlerarası iletişimin doğasını yansıtan “farklı, dil, iletişim, saygı, yaşam, burada, soru, nasıl, bilgi, farkındalık, insanlar vb.” kelimeler ile iletişimde bulunan bireylere vurguyu yansıtan “ben, beni, bizim, sizi, onlarla, onların, onları, Türk, kendi, kendimi, diğer vb.” ifadelerin yoğunlaştığı görülmektedir. Kelime bulutunda ayrıca kültürle ilgili “kültür, kültürel, kültürden, kültürlerden, kültürel, yaşam vb.” ifadelerine vurgunun da çokça yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.5. Kodlar Arası İlişkiler

Çalışma grupları görüşme kayıtlarının deşifresiyle elde edilen kod ilişkiler tablosu toplam 21 kod ve 7 alt kodun birbirleriyle olan etkileşimini ortaya koymaktadır. Araştırmada elde edilen kod etkileşimleri şu şekildedir:

Tablo 3. Çalışma grupları kod ilişkiler tarayıcısı

Kod Sistemi	Farklı	Çoğ.	Açıkl.	Sosy.	Merak	Zevk	İstekli	Öny.	Emp.	Öğ.	Duy.	Öz.F.	Benz.	Sosy.	Dil Y.	Kültü.	Beir.	Ayn.	İnter.	Mes.	Etkil.	Çok	Başl.	Keşf.	Davr.	Öng.	TOP.
✓ Davranışsal Yeterlik																											
✓ Farklılığa Saygı		16	12	8	15	12	28	19	7	3	2	10		3	1	2	2	2	1		4		4	2	2		155
✓ Çoğulculuğa Değer Verme	16		14	1	2	9	15	18	3	4	7	8	3	2	1	1		3	1				8	5	5	7	133
✓ Açıklık/Açık Olma	12	14		7	2	12	20	12		2	19	15		1			3	7	2	1	3		2	2	18	1	155
✓ Sosyal Rahatlık	8	1	7		2	7	6	2	4	13		7	4	7		2	11	6	6	7	11	2	3		1	4	123
✓ Motivasyon																											
✓ Merak	15	2	2	2		10	21	2	2	3		1	1		1	4				2			1	4	1		74
✓ Zevk Alma	12	9	12	7	10		29			7	2	2	2	1	3	1	1		2	3	2	12		5	2	1	125
✓ İstekli Olmak/İlgi	28	15	20	8	21	29		8	7	12	1	7		2	4	5	1		7	5	5	6	1	22	4		218
✓ Önyargılı Olmamak	19	18	12	2	2		6		3		14	9	1	2	3	8	3	6	1	3		7	5	2	4		129
✓ Empati	7	3		4	2		7	3		2	3	2		1			1	7	1	1		6	1	1	2	54	
✓ Öğöven	3	4	2	13	3	7	12		2			1	1	2	1		1	5	3	9		3	1	1	1	76	
✓ Duyuşsal Esneklik	2	7	19			2	1	14	3			4	1	3		2	1		1		1		1	34	2	101	
✓ Bilişsel Yeterlik																											
✓ Öz Farkındalık	10	8	15	7	1	2	7	9	2	2	4		11	4	1	6	6	5		1	2	3	12	2	8	1	120
✓ Benzerlik ve Farklılıkları Anlama		3		4	1	2		1				11		27	4	25	5		3		3		1	13	2	4	107
✓ Sosyal Farkındalık	3	2	1	7		1	2	2	1	1	3	4	27		2	17	6	2	1	2	5	5	12	5	6	1	118
✓ Dil Yeterliği	1	1			1	3	4					1	4	2		11			11	8		8	2	1	1	60	
✓ Kültürel Bilgi	2	1	3	2	4	1	5	8			2	2	6	25	17	11		1		3	3	1	2	7	7	1	116
✓ Davranışsal Yeterlik																											
✓ Belirsizlikle Başa Çıkabilme Becerisi	2		7	11			1	1	3	1	1	6	5	6			1		5	1	3	6	3	4	5	4	80
✓ Ayrımcılıkla Başa Çıkabilme Becerisi	2	3	2	6				6	7			5		2			5				1	2	8			2	51
✓ Dil Becerileri																											
✓ İletişimsel Farkındalık	1	1	1	6		2	7	1	1	1	1		1	11	3	1			6	1	13	2	7		3	70	
✓ Mesaj Becerileri				7		3	5			5		1	3	2	8	3	3		6		7	9	1	5		1	69
✓ Etkileşim Yönetimi	4		3	11	2	2	5	3	1	3	1	2		5		1	6	1	1	7		8	4		2	1	73
✓ Çok Dil Becerileri				2		12	6			9		3	1	5	8	2	3	2	13	9	8		2	5	1	1	92
✓ Etkileşim Kültürel Farkındalık	4	8	2	3	1		1	7	6		1	12	13	12	2	7	4	8	2	1	4	2		2	1	3	106
✓ Keşfetme Becerisi	2	5	2		4	5	22	5	1	3	3	2	2	5	1	7	5		7	5		5	2		4	1	98
✓ Davranışsal Esneklik	2	5	18	1	1	2	4	2	1	1	34	8	4	6		1	4				2	1	1	4	3	105	
✓ Öğöven/ Tahmin Becerisi		7	1	4		1		4	2	1	2	1		1	1	2	3	2	3	1	1	1	3	1	3		49
TOPLAM	155	133	155	123	74	125	218	129	54	76	101	129	107	118	60	116	80	51	70	69	73	92	105	98	105	45	2862

Kod etkileşim tablosuna göre kodlar arasında en yüksek etkileşim davranışsal esneklik ve duyuşsal esneklik (34) kodları arasındadır. Bu kodları sırasıyla istekli olmak/ilgi ve zevk almak (29), istekli olmak/ilgi ve farklılığa saygı (28), benzerlik ve farklılıkları anlama ile sosyal farkındalık (27), kültürel bilgi ile benzerlik ve farklılıkları anlama (25), istekli olmak/ilgi ve keşfetme becerileri (22) kodları takip etmektedir. Diğer kodlarla en fazla etkileşime sahip kod istekli olmak/ilgi (218) kodudur. İstekli olmak/ilgi kodunu sırasıyla farklılığa saygı (155), açıklık/açık olma (155) ve çoğulculuğa değer verme (133) kodları takip etmektedir. Diğer kodlarla en az etkileşime sahip kodlar arasında öngörü/tahmin becerisi (45), ayrımcılıkla başa çıkabilme becerileri (51) ve empati (54) gelmektedir.

Yeterlik düzeyi ve kodlar arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde kültürlerarası iletişimde duyuşsal esneklik ile davranışsal esneklik arasındaki ilişkinin yüksek olması tutum ve beceriler arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından önemlidir. Aralarında etkileşimin yoğun olduğu kodlar arasında benzerlik ve farklılıkları anlama, kültürel bilgi ve sosyal farkındalık da bulunmaktadır. Bu üç kod da kültürlerarası iletişimin bilişsel boyutunda yer almakta ve diğer kültürlerle ilgili bilgileri kapsamaktadır. Bu durum farklı kültürlerle ilgili yeni bilgiler öğrenme, kültüre yönelik sosyal farkındalık kazanma ve bireyin kendi kültürü ve diğer kültürle ilgili benzerlik ve farklılıkları kavraması arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Kodlar arası ilişkilerde istekli olmak/ilgi, zevk alma, merak ve keşfetme becerileri arasında da etkileşimin yoğun olduğu anlaşılmaktadır. Kültürlerarası iletişime istekli bireylerin iletişim ve öğrenmeye meraklı oldukları, bu durumdan zevk aldıkları, ayrıca keşfetme becerilerinin de yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca istekli olma/ilgi tutumunun ortaya çıkmasında sosyal farkındalık, kültürel bilgi ve dil yeterliğinin de etkili olduğu görülmektedir. Bu durum da kültürlerarası iletişim yeterliğinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal düzeyleri

arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından önemlidir. Kodlar arası ilişkide öz farkındalık, sosyal farkındalık ile benzerlik ve farklılıkları anlama yeterliklerine sahip katılımcıların eleştirel kültürel farkındalık becerilerinin de gelişmiş olduğu görülmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada uluslararası öğrencilerin kültürlerarası iletişim yeterliklerini etkileyen duyuşsal yeterlikleri farklılığa saygı; açıklık/açık olma; sosyal rahatlık; çoğulculuğa değer verme; merak, zevk alma, istekli olmak/ilgi alt kodlarından oluşan motivasyon; ön yargılı olmamak; empati; özgüven, duyuşsal esneklik kodlarını içermektedir. Bilişsel yeterlikleri benzerlik ve farklılıkları anlama, sosyal farkındalık, dil yeterliği ve kültürel bilgiyi içermektedir. Davranışsal yeterlikleri ise belirsizlikle ve ayrımcılıkla başa çıkabilme becerisi; iletişimsel farkındalık, mesaj becerileri, etkileşim yönetimi ve çok dilli becerileri kapsayan dil becerileri; eleştirel kültürel farkındalık; keşfetme becerisi; davranışsal esneklik ve öngörü/tahmin becerisinden oluşmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre çalışma gruplarını oluşturan katılımcıların kültürlerarası iletişim sürecindeki iletişimsel yeterlik düzeylerini belirleyen tutum, farkındalık ve becerileri büyük oranda benzerlik göstermektedir. Örneğin kültürlerarası iletişimde olumlu tutumlara sahip katılımcıların farkındalık düzeylerinin de yüksek olduğu ve iletişimde başarıyı oluşturan becerilere de sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ya da kültürlerarası iletişimde olumsuz tutumların ortaya çıkmasında bilişsel farkındalık düzeyinin yeterli olmaması ve etnomerkezci bakış açıları etkili olmakta, bu durum da bireyin iletişimsel becerilerinin gelişimini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca kültürel, bireysel ve coğrafi farklılıklara bağlı bazı ayrılmalar da görülmektedir. Türk kültürüne daha yakın olan Türk cumhuriyetleri, Balkan ülkeleri gibi gruplarda uyum ve iletişimsel yeterlik daha kolay kazanılırken Türk kültürüne daha uzak olan Afrika ülkeleri ve Güney Doğu Asya ülkeleri gibi çalışma gruplarında uyum ve iletişimsel yeterliğin daha zor kazanıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum kültürlerarası iletişim yeterliğinde dil ve kültür yakınlığının/uzaklığının önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda uluslararası öğrencilerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik düzeylerinin dil yeterliği, farklılığa saygı, duyuşsal esneklik başta olmak üzere birtakım sorunlar içermesine rağmen genel olarak olumlu düzeye doğru gelişim gösterdiği görülmektedir.

Kültürlerarası iletişim yeterliğinin gelişimini sağlayan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal yeterlik boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde tutum, bilgi ve becerilerin kesin çizgiyle birbirinden ayrılamayacağı anlaşılmaktadır. Her bir düzeyin alt kodları arasında ilişki olduğu gibi; tutum, bilgi ve beceriler arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Kod etkileşim tablosunda kodlar arası en yüksek etkileşimin duyuşsal esneklik ile davranışsal esneklik arasında olması tutum ve beceriler arasındaki ilişkiyi; bilişsel yeterlik kodlarından benzerlik ve farklılıkları anlama, kültürel bilgi ve sosyal farkındalık arasındaki etkileşimin yüksek olması da aynı yeterlik düzeyi içindeki ilişkiyi göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle kültürlerarası iletişim yeterliği duyuşsal, bilişsel ve davranışsal düzey ve alt kodlarının bütününe yansıtan bir bakış açısıyla açıklanabilir. Türkiye’de uluslararası öğrenci

deneyimi bir süreç olarak da kültürlerarası iletişim yeterliğinin gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Farklı kültürel ortamlarda deneyim arttıkça, olumlu tutum, farkındalık ve beceriler gelişmekte bu durum da bireyin iletişimsel yeterlik düzeyini artırmaktadır.

Sonuç olarak kültürlerarası iletişim yeterliği tutum, farkındalık ve becerilerin uyumuyla ortaya çıkan; kültür, inanç, dil ve bireysel özelliklerin başat rol aldığı; farklılıkların etkileşimini ifade eden bir iletişimsel yeterlik süreci olarak açıklanabilir. Ayrıca kültürlerarası iletişim yeterliği kazanmak, bir sonuç olmaktan çok bir süreç olarak ifade edilebilir. Bu süreç iletişim ve öğrenmeye yönelik olumlu tutumların devamı, dilsel ve kültürel bilginin artması ve becerilerin sürekli geliştirilmesine dayanmaktadır.

Bu çalışma kültürlerarası iletişim ve uluslararası eğitim politika ve uygulamalarına yön veren kurum, kuruluş ve kişilerin dikkate alması gereken sonuçlar da ortaya koymaktadır. Öneriler bağlamında değerlendirilebilecek bu sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

Uluslararası öğrencilerin Türkiye'ye gelmeden önce burayla ilgili bilgi edinme kaynakları arasında medya araçlarının –özellikle Türk dizileri ve yeni medya platformları – etkili olduğu bulgulanmıştır. Bu bağlamda dizi sektörü, sosyal medya araçları ve kültürel tanıtımların bir sosyal sermaye olarak değerlendirilmesi, bu alandaki üretimin gözden geçirilerek ülkenin tanıtımının doğru yapılması ve ülkemize yönelik geniş bir coğrafyada ilginin artmasının sağlanması gerekmektedir. Bu durum medya içeriklerinin üretiminde ve dağıtımında sorumlu olan kurum, kuruluş ve ilgili işletmeler tarafından dikkatlice gözden geçirilmelidir.

Uluslararası öğrencilerin seçiminde Türkiye'ye uyum sağlamakta sorun yaşamayacak, iletişime ve öğrenmeye istekli, kişisel gelişimi iyi olan öğrencilerin seçilmesine özen gösterilmeli ve öğrenci kabulüne yönelik sınav ve uygulamalar bu bağlamda yeniden kurgulanmalıdır. Öğrencilerin seçiminde belirli ülke ve bölgelere yoğunlaşmak yerine mümkün olduğu kadar fazla sayıda ülkeden yaklaşık bir dağılımla uluslararası öğrenci çeşitliliği artırılmalıdır. Üniversitelerin uluslararası öğrenci kontenjanlarının belirlenmesinde üniversitenin ve şehrin öğrencilerin uyumu ile sosyal ve akademik gelişimlerine sağlayabileceği katkı potansiyeli nesnel kriterlere göre hesaplanmalı ve kontenjanlar buna göre belirlenmelidir. Bu durum öğrencilerin iletişimsel yeterlik, uyum süreçleri ve akademik başarılarını olumlu etkileyecektir.

Öğrencilerin Türkçe dil yeterliği kazanımları için yapılan çalışmalarda bazı eksikliklerin olduğu görülmektedir. Ortalama sekiz aylık bir süreci kapsayan dil kurslarına ilave olarak lisans seviyesinde mesleki Türkçe, yüksek lisans seviyesinde de akademik Türkçe kurslarının verilmesi, öğrencilerin mesleki ve akademik başarı elde etmeleri için gereklidir. Ayrıca bu kursların başarısının artırılabilmesi için kurs merkezlerinin niteliğine yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır. Dil ve kültür arasındaki ilişkinin boyutu dikkate alındığında dil öğrenim süreçlerinde kültürel farkındalığın ve uyumun sağlanabilmesi için eşgüdümlü bir biçimde kültürel etkinlikler ve kongrelerin düzenlenmesi; kültürlerarası iletişim yeterliği ve uyum süreçleriyle ilgili akademik çalışmaların artırılması ve olası sorunların giderilmesi bağlamında ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliklerinin yapılması gerekmektedir.

Kültürlerarası iletişim yeterliği kazanma süreci bireyin öz yeterliklerinin yanında karşı kültür üyelerinin de tutum, bilgi ve davranışlarındaki yaklaşımın tutarlılığına bağlıdır. Kültürlerarası iletişim yeterliğinin bir sürece karşılık geldiği dikkate alınarak uluslararası öğrencilerin kültürel uyum ve akademik başarı sürecinde gelişim elde etmeleri için eğitim sürecindeki bütün paydaşların kültürlerarası iletişiminin doğasından kaynaklı muhtemel sorunların çözümüne katkı sunmaları gerekmektedir. Bu bağlamda yargılayıcı ve eleştirel tutumlardan kaçınılmalı ve öğrenciler eğitim süreçleri boyunca desteklenmelidir. Öğrencilerle ilgili iş ve işlemleri yapan ofis ve merkezler başta olmak üzere fakülte ve enstitülerde görevli personeller ve akademisyenlerin kültürlerarası iletişim ve yabancı dil alanlarında yeterliklerinin geliştirilmesi için mesleki gelişim programları düzenlenmelidir. Ayrıca bu öğrencilerin yabancı dil, bilgi ve beceriler bağlamında Türk öğrencilerden farklı özelliklere sahip olmaları dikkate alınarak öğrencilerin eğitim sürecine katkı sunmaları; sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerde etkin rol almaları teşvik edilmelidir. Bu öğrencilerin Türkiye’de okudukları süreç içerisinde iletişim yeterliği, akademik başarı düzeyi ve uyum sağlama yeterlikleri dikkate alınarak Türkiye’ye bilimsel ve mesleki alanlarda katkı sunabilecek olanların burada kalmaları teşvik edilmelidir. Ülkelerine veya başka memleketlere giden öğrencilerle de iletişim kanalları açık tutularak ileride Türkiye’nin uluslararası sahada kültürel, politik ve ticari ilişkilerinin gelişimine katkı sunmaları hedeflenmeli ve bu bağlamda çalışmalar yapılmalıdır.

Etik Kurul Onayı

Bu makalenin saha çalışması, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu’nun 07/09/2022 tarih ve 10 no’lu toplantısında alınan 2022-259 sıra sayılı Etik Kurul İzni ile onaylanmıştır.

Kaynakça

- Aksoy, Z. (2015). *Kültürel zekâ: Kültürlerarası iletişim ve yönetimde çağdaş bir yaklaşım*. İstanbul: Beta.
- Aksoy, Z. (2020). Kültürlerarası yeni medya: Sosyal medyanın kültürlerarası iletişim üzerinde algılanan etkileri. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergisi*, 3(2), 126-144.
- Alver, F. (2003). *Basında yabancı tasarımı ve yabancı düşmanlığı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P., & Philippou, S. (2014). *Developing intercultural competence through education*. Strasbourg: Council of Europe.
- Bennett, M. J. (2004). Becoming intercultural competent. J. S. Wurzel (Ed.), *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education* (p. 62-77) in. Newton, MA: Intercultural Resource Corporation.
- Binark, M. (2006). Kültürlerarası iletişim çalışmalarının Türkiye haritası: Sorulması gereken sorular. *Kültür ve İletişim*, 9(17), 71-88.
- Bolat, M. A. (2017). Türkiye’nin uluslararası öğrenci politikası: Durum tespiti ve öneriler. O. Akgül (Ed.), *Uluslararası öğrencilik sosyal, ekonomik ve kültürel perspektifler* (s. 8-19) içinde. İstanbul: Harf Yayın İletişim.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology* 3(2), 77-101.

- Byram, M. (2009). The intercultural speaker and the pedagogy of foreign language education. D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence* (pp. 321-332) in. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE.
- Carlson, J. S., & Widaman, K. (1988). The effects of study abroad during college on attitudes toward other cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 12(1), 1-17.
- Chaney, D. C. (2018). Yaşam biçimlerinden yaşam tarzına: Kültürü ideoloji ve duyarlılık olarak yeniden düşünmek. J. Lull (Ed.), *İletişim çağında kültür* (E. S. Civelek, Çev.) (s. 127-150) içinde. Ankara: Hece Yayınları.
- Chen, G. M., & Starosta, W. (1996). Intercultural communication competence: A synthesis. B. B. Burleson (Ed.), *Communication Yearbook* (p. 353-383) in. California: Sage Publications.
- Chen, G. M., & Starosta, W. (1997). A review of the concept of intercultural sensitivity. *Human Communication*, 1(1) 1-16.
- Chen, H., & Hu, B. (2023). On the intercultural sensitivity of university students in multicultural regions: A case study in Macao. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.109.0775>
- Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Research methods in education*. London: Routledge.
- Deardorff, D. K., & Jones, E. (2009). *Intercultural competence*. Thousand Oaks: Sage.
- DeVito, J. A. (2005). *Essentials of human communication*. Boston: Pearson Education.
- Fantini, A. E. (2000). A central concern: Developing intercultural competence. *SIT Occasional Paper Series 1*, 25-42.
- Fantini, A. E. (2020). Reconceptualizing intercultural communicative competence: A multinational perspective. *Research in Comparative and International Education*, 15(1), 52-61.
- Fritz, W., Graf, A., Hentze, J., Möllenberg, A., & Chen, G. M. (2005). An examination of Chen and Starosta's model of intercultural sensitivity in Germany and United States. *Intercultural Communication Studies*, 14 (1) 53-64.
- Fujimoto, Y., Bahfen, N., & Fermelis, J. (2007). The global village: Online cross-cultural communication and HRM. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14 (1), 7-22.
- Gallois, C., Volcic, Z., & Liu, S. (2014). *Introducing intercultural communication: Global cultures and contexts*. London: SAGE Publications.
- Göker, G. (2022). Kültürel farklılıklar ve iletişim. İ. Özdemir & S. Y. Işık (Ed.), *Kültürlerarası iletişim* (s. 91-123) içinde. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Güngör, E. (1995). *Kültür değişmesi ve milliyetçilik*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Hammer, M. R., Nishida, H., & Wiseman, R. L. (1996). The influence of situational prototypes on dimensions of intercultural communication competence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27(3), 267-282.
- Hill, A. (2007). *Key themes in interpersonal communication: Culture identities and performance*. Buckingham: Open University Pres.
- Işık, M. (2016). *İletişim bilimine giriş*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- İlbuğa, E. U. (2010). Çokkültürlülük, ulus-ötesilik ve kültürlerarası iletişim yeterliği. *Çankaya Üniversitesi Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(1), 163-180.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.

- Kartarı, A. (2016). *Kültür, farklılık ve iletişim: Kültürlerarası iletişimin kavramsal dayanakları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Khaziev, L. (2020). Hall'un geniş ve dar bağlamlı kültür yaklaşımı çerçevesinde Rus ve Türk kültürünün karşılaştırılması. O. Akgül (Ed.), 5. *Uluslararası öğrenci sempozyumu bildiriler kitabı – 2 – Din-Tarih-Sosyoloji* (s. 384-398) içinde. İstanbul: Harf Yayınları.
- Kim, Y. Y. (2015). Achieving synchrony: A foundational dimension of intercultural communication competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 48, 27-37.
- Kösoğlu, N. (2005). *Türk olmak ya da olmamak*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Lane, J. E., & Ersson, S. (2008). *Culture and politics: A comparative approach*. Abingdon: Ashgate Publishing.
- Mora, N. (2011). *Kültürlerarası iletişim bağlamında insana dair duygular ve ritüeller*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mulder, M., Gulikers, J., Biemans, H., & Wesselink, R. (2009). The new competence concept in higher education: error or enrichment, *Journal of European Industrial Training*, 33(8/9), 755-770.
- OECD (2021). *Education at a glance 2011: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Okmeydan, S. B. (2020). Kültürlerarası iletişim alanındaki eğilimler: "Kültürlerarası iletişim" başlıklı lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *TRT Akademi Dergisi*, 5, 578-611.
- Oskay, Ü. (1997). *İletişimin ABC'si*. İstanbul: Der Yayınları.
- Oyur, E. (2019). *Çok kültürlü kişilik-kimlik ve kültürlerarası iletişim*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Öğüt, N. (2017). *Kültürlerarası duyarlılık düzeyi ile etnikmerkezcilik, yaşam doyumu ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Önlü, M., & Saran, M. (2019). Akademik Bir Disiplin Olarak Kültürlerarası İletişim Kuramsal Temelleri. S. Okmeydan Bitirim & M. Saran (Ed.), *Kültürlerarası İletişim: İletişim Odaklı Güncel Yaklaşımlar* (s. 15-54) içinde. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özdemir, İ. (2011). Kültürlerarası iletişimin önemi. *Folklor/Edebiyat*, 17(66), 29-38.
- Rigel, N. (2000). *İleti tasarımı haber*. İstanbul: Der Yayınları.
- Sarı, E. (2004). Kültürlerarası iletişim: Temeller, gelişmeler, yaklaşımlar. *Folklor/Edebiyat*, X(39), 1-34.
- Sarı, E. (2010). *Kültür, kimlik, politika. Mardin'de kültürlerarasılık*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sarwari, A., Adnan, H., Rahamad, M., & Abdul Wahab, M. (2024). The requirements and importance of intercultural communication competence in the 21st century. *Sage Open*, 14 (2) 1-10.
- Silverman, D. (1993). *Interprting qualitative data: Methods for analysing talk, text and interaction*. London: Sage Publications.
- Sorbonne Joint Declaration. (1998). European higher education area and Bologna process. Erişim adresi: https://www.ehea.info/media.ehea.info/file/1998_Sorbonne/61/2/1998_Sorbonne_Declaration_English_552612.pdf, Erişim tarihi: 16.09.2023.
- Spitzberg, B. H. (2000). A model of intercultural communication competence. In E. L. Samovar. & R. E. McDaniel (Eds.), *Intercultural communication: A reader* (pp. 379-391) in. Boston: Wadsworth Cengage Learning.
- Spitzberg, B. H. (2010). Axioms for a theory of intercultural communication competence. In L. A. Samovar, Porter, Richard E., & Mcdanial, Edwin R. (Eds.), *Intercultural communication a reader* (Vol. 13, p. 424-434) in. Boston: Wadsworth.
- Taş, O. (2017). *İletişim, medya ve kültür: Anahtar kavramlar*. Ankara: Ütopya Yayınevi.

- Tylor, E. B. (1920). *Primitive culture*. New York: J.P. Putnam's Sons.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yolcu, F. (2023). Kültürlerarası iletişim yeterliği bağlamında uluslararası öğrencilerin çok dilli becerileri. *SSD Journal*, 15-28. <http://dx.doi.org/10.31567/ssd.1081>
- YÖBYS (2023). *Uyruğa göre öğrenci sayıları raporu*. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemleri. Erişim Adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim tarihi: 20.10.2023.

A FIELD STUDY ON THE INTERCULTURAL COMMUNICATION COMPETENCE OF INTERNATIONAL STUDENTS*

Fırat YOLCU** 
Nurettin GÜZ*** 

In today's world, the activities of individuals from different cultures to live and interact together are increasing day by day. These interaction processes cover many areas from daily communication to education, from economic activities to cultural events. Intercultural communication competence is decisive in the emergence of the expected positive effects of these processes and relationships. In recent years, Türkiye has been hosting a large number of international students in line with its goals of internationalization in education. Intercultural communication competence is of critical importance for these students' adaptation to new cultural environments, their process of acquiring communication skills, and their academic success.

Although it is understood that studies on intercultural communication in Türkiye have reached a certain maturity, there is a need for studies that reflect the affective, cognitive and behavioral dimensions of intercultural communication competence in a holistic manner. In this context, this study describes the intercultural communication competence of international students in depth within a holistic framework with its affective, cognitive and behavioral dimensions. It is expected that the

* This article is based on a doctoral thesis written by Fırat Yolcu under the supervision of Prof. Dr. Nurettin Güz at the Department of Journalism, Institute of Postgraduate Education, Ankara Hacı Bayram Veli University.

The fieldwork for this article was approved by the Ankara Hacı Bayram Veli University Graduate Education Institute Ethics Committee with Ethics Committee Permission No. 2022/259, issued at its meeting No. 10 on 07/09/2022.

** Sivas Cumhuriyet University, Department of Journalism, firatyolcu@cumhuriyet.edu.tr, ORCID ID: 0000 0003 2408 7502

*** Ankara Hacı Bayram Veli University, Department of Journalism, nurettinüz@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-2038-5652

findings will guide relevant institutions and organizations in developing internationalization processes and communication policies, as well as in academic knowledge production.

The subject of this study, titled “A field research on the intercultural communication competence of international students”, is the intercultural communication experiences of international students studying at Sivas Cumhuriyet University. The research aims to describe the level of intercultural communication competence of international students through this experience.

The theoretical foundations of the study are based on the concepts of culture and communication, and information is provided on intercultural communication, intercultural communication competence and international education.

Culture is the element that shapes the lifestyles of individuals and social groups. Culture is formed through the influence of many elements, such as language, beliefs, traditions, attitudes, values, and symbols, that distinguish individuals and groups from others. Communication encompasses all interactions an individual has with their environment. Throughout its historical development, the concept of communication has acquired a more comprehensive definition, extending beyond the mere exchange of meaning and encompassing all processes of meaning production. In this context, the concepts of culture and communication are closely intertwined. While culture determines communication styles, communication facilitates the transmission of culture. Culture emerges from an individual's interactions with their environment and can be observed. Furthermore, communication is a key concept in explaining culture, and culture is a key concept in explaining communication. The fact that communication styles emerge and grow within a particular culture results in each culture having different communication styles. Intercultural communication, on the other hand, focuses on communication between members of these different cultures. Effective and accurate implementation of this communication skill is linked to developing an individual's intercultural communication competence. Furthermore, for international students studying in a different country, acquiring intercultural communication competence is crucial for their social development and academic success.

This study was conducted using qualitative research methods. Ethnographic and phenomenological approaches were chosen as the research design. The research was conducted with 41 students selected using the criterion sampling method among 3,442 international students studying at Sivas Cumhuriyet University in the 2022-2023 academic year. 41 students were divided into 7 different study groups, taking into account geographical region, language, country and culture criteria.

A semi-structured interview form was used as the data collection tool in the study. The interview form consisted of 29 questions aimed at measuring the participants' affective, cognitive, and behavioral competence dimensions. In-depth interviews, lasting an average of 120-180 minutes, were conducted with 4-8 students from each study group. Maxqda qualitative analysis program was used in the analysis of the obtained data and the interview records of seven separate study groups were coded under three sub-themes: affective, cognitive and behavioral competence.

As a result of the analysis of the data, a total of 2865 findings were marked in seven study groups, including 1375 for affective competence, 641 for cognitive competence, and 849 for behavioral competence. According to these findings, the attitudes affecting the intercultural communication competences of international students include the codes of respect for diversity, openness/being open, social comfort, valuing pluralism, motivation (this code consists of the subcodes curiosity, enjoyment, willingness/interest), non-prejudice, empathy, self-confidence, and affective flexibility. The intercultural awareness dimension includes self-awareness, understanding similarities and differences, social awareness, language proficiency and cultural knowledge. The skills that affect international students' intercultural communication competencies include the ability to cope with uncertainty and discrimination, language skills (this code consists of communicative awareness, message skills, interaction management, multilingual skills subcodes), critical cultural awareness, discovery skills, behavioral flexibility, and foresight/prediction skills.

According to the research results, the attitudes, awareness, and skills that determine the participants' levels of communicative competence in the intercultural communication process are largely similar. Furthermore, some differences stemming from cultural, individual, and geographical differences are also observed. For example, it appears that adaptation and communicative competence are better in the Turkic republics group, which is closer to Turkish culture; however, it is more difficult to achieve adaptation and communicative competence in study groups such as African and Southeast Asian countries, which are further from Turkish culture due to geographical features such as region, culture, and language. This demonstrates that linguistic and cultural proximity have a direct impact on intercultural communication competence.

Just as there is a relationship between the subcodes of each of the affective, cognitive and behavioural competence dimensions that enable the development of intercultural communication competence, a significant relationship was also found between attitudes, knowledge and skills. Consequently, acquiring intercultural communication competence can be described as a process rather than an outcome. This process depends on maintaining positive attitudes toward communication and learning, increasing linguistic and cultural knowledge, and continuously improving skills.

The findings and conclusions of the study also provide recommendations for relevant institutions to consider. These recommendations include assessments of student selection processes, intercultural adaptation and language acquisition processes, academic processes, and post-graduation processes.

COĞRAFYADAN GELENEĞE: COĞRAFYANIN KÜLTÜRÜ ŞEKİLLENDİRMESİNİN TAKI SANATI ÜZERİNDEN İNCELENMESİ VE COĞRAFI ETKİNİN SANAT İLE KÜLTÜR İÇİN ÖNEMİ*

From Geography to Tradition: an Analysis of Geography's Impact on the Formation
of Culture Through the Lens of Jewelry and the Importance of Geographical Influence
on Art and Culture

Ali Vedad YÜNER** 

Öz

Toprak kültür doğurur. İnsana kaynak sunan doğa, onunla kurulan etkileşim ile birlikte her bir birey üzerinden toplumla farklı ilişkiler kurar. Bu çoklu ilişkilerin sonucunda karmaşık bir ağ ortaya çıkar. Biyoloji dalı bu karmaşık ilişkilere “besin ağı” adını verir, keza bu sistemler sayesinde ekosferdeki her organizma birbirini besleyecek şekilde düzenlenmiştir. Kültür ve gelenek bağlamında bu besin ağları kültür oluşumunun ilk aşamasıdır, keza bireyler temel ihtiyaçlarını karşılamak için bu etkileşim ağlarına muhtaçtır. Bu zorunlu etkileşim insanın ilk zamanlarından itibaren bu ağlara dayalı bir dünya görüşü oluşturmaya sebep olacaktır. Besin ağlarının sağladığı bu mekanizma sayesinde yeryüzündeki her coğrafya kendine özgü kültürler üretmiştir. Üç adet biyoçeşitlilik merkezinin keşişiminde yer alan Türkiye coğrafyası, bu biyolojik çeşitliliğin sağladığı besin ağı zenginliği sayesinde çok çeşitli kültürel biçimler doğurmuştur. Türkiye'deki biçimsel ve içeriksel zenginlik ile bilinen takı sanatı insanın doğa ile etkileşiminin somut bir örneğidir. Bu makale Orta Doğu/Doğu Akdeniz/Kafkasya/Mezopotamya coğrafyalarından tarihî ve çağdaş takı/kültürel miras örneklerini biçimsel ve içeriksel yönlerinden inceleyerek coğrafi unsurların kültüre ve geleneğe olan etkilerini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Coğrafya, Takı, Mücevher, Biyosfer, Ekoloji

* Bu makale RISD bünyesinde bulunan “Ecospiritual Entanglement” araştırma tezinden üretilmiştir.

** Rhode Island School of Design Jewelry and Metalsmithing Department, aa65583@gmail.com, ORCID 0009-0006-3155-4163

How to cite this article/Atıf için: Yüner, A. V. (2026). Coğrafyadan geleneğe: Coğrafyanın kültürü şekillendirmesinin takı sanatı üzerinden incelenmesi ve coğrafi etkinin sanat ile kültür için önemi. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1934649

Makale Gönderim Tarihi: 20.04.2026

Yayına Kabul Tarihi: 21.06.2026



Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari
4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

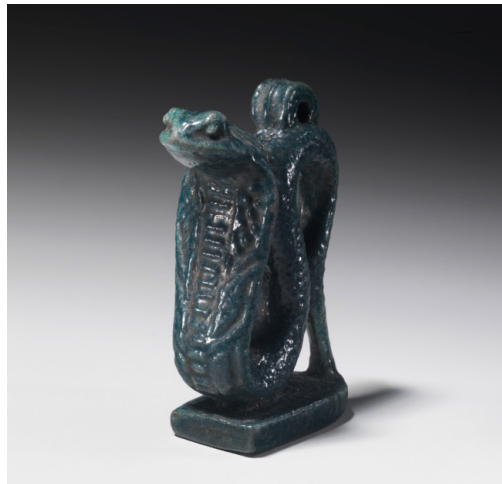
Abstract

Land breeds culture. It gives us the resources to thrive, and in that process we establish a relationship with its constituents. With a multitude of organisms inhabiting the land, a complex web of relationships develop. Biology describes these relationships as food webs; the mass entanglement of organisms in a manner that each organism nourishes the other. These webs, in the context of tradition and culture, are the first step in the formation of culture. Accounting for the initial interaction of humans with the world surrounding them, humans shape their worldviews based on these food webs. Through this mechanism, every geography throughout the world has produced cultures as offspring. Turkey, at the intersection point of 3 different biodiversity hotspots, poses a highly diverse cultural landscape, as a direct result of this diverse ecology. Jewelry, as a direct artifact of human's relationship with the Earth, is a historical documenter of the impact of ecology in shaping human culture. This article will look into historical and contemporary examples of jewelry from the Eastern Mediterranean/Caucasus/Mesopotamia region and analyze the visual and conceptual qualities of such jewelry in order to provide tangible outcomes of geography affecting culture.

Keywords: Geography, Jewelry, Tradition, Ecology, Biosphere

1. Giriş: Takının Kaynağı

Takı, yeryüzünün sunduğu doğal öğeler ile zanaatın birleşimi olarak, insanın çevreyle kurduğu ilişkinin bir ürünüdür (Unger, 2020). Takı yalnızca sömürüye dayalı bir ilişkinin sonucu değil, aksine ona katkıda bulunan her doğal varlığın bir araya gelmesi ile ortaya çıkan iş birliğinin sonucudur. Doğadan gelen ve takıda kullanılan her malzeme, ekosfer ile kurulan bir etkileşimi temsil eder. Takının yapılması ve takılması, insanın doğa ile etkileşiminin somut bir ürünüdür; zanaatkârın deneyimi, doğanın sunduğu cevherler ve takıyı taşıyan kişiyle kesişir.



Resim 1. Kobra yılanı tılsımı. Üçüncü Ara Dönem, MÖ 1070. Metropolitan Sanat Müzesi'nin nezaketiyle paylaşılmıştır.

Takı nesnelerinin bu çok katmanlı kimliği, takının ruhsal bir bağın taşıyıcısı olmasını mümkün kılar. Resim 1’de görülen yılanlı tılsım örneğindeki gibi doğal unsurların koruyucu güç olarak ilan edilmeleri onların takı objelerine dönüştürülmesine vesile olmuştur. Bu nesnenin, taşıyıcısından bireyden izleyiciye aktardığı anlam üzerinden sahip olduğu güç, takıyı cezbedici bir sosyal obje haline getirir. Bu sosyal bağlamlarda takının belki de en çok aranan özelliği koruyucu kuvvettir. Korunma arzusunun farklı coğrafyalarda benzer anlamlar taşıyan takı örnekleri ile belgelenmiş olması bu ihtiyacın hakikaten de insanlığın özünde yer alan bir istek olduğunu ortaya koyar.

Koruyucu takı tipolojileri tarihsel olarak inanç sistemleri tarafından şekillendirilmiş ve görsel olarak bu metafizik yapıların evrimini takip etmiştir. Coğrafyaya hâkim olan kültür öğeleri ve dinî baskılar ile birlikte değişim göstermiştir. Koruyucu takılar, avcı-toplayıcı kültürlerde av ganimetlerinden doğmuştur; avlanan hayvanın parçaları alınarak, onun gücünü taşımak ve ölümünü onurlandırmak amacıyla takılabilir nesnelere dönüştürülmüştür. Tarımın ortaya çıkışı ve bununla birlikte gelişen sınıf ayrımlarıyla, inanç sistemleri daha ayrılmış yapılara evrilmiş ve çok tanrılı panteonlar gelişmiştir. Doğal dünyanın gücü hâlâ inançlarda kabul görse de, gelişen teknolojilerle insanların doğayı dönüştürme kapasitesi arttıkça, inanç sistemleri daha insan merkezli bakış açılarına kaymaya başlamıştır. Böylelikle çok tanrıcılıktan tek tanrıcılığa geçiş yaşanmış ve nihayetinde İbrahîmî dinler ortaya çıkmıştır. Doğal olarak, günümüzdeki koruyucu takı örneklerinin çoğu bu İbrahîmî gelenekler içerisinde görülür, zira bunlar en yakın dönemlere aittir. Ancak takının manevi bir kalkan olarak kullanılma olgusu herhangi bir kültüre ya da inanca özgü olarak değerlendirilemez. Bu çalışma, zanaatı şekillendiren coğrafi ve kültürel evrimi incelemek amacıyla, günümüz Türkiye’sinin kültürel kronolojisini takip etmektedir.

Türkiye, insanların yaşamlarını yönlendiren görünmeyen güçlerin varlığını kabul eden bir maneviyat anlayışını benimseyen bir coğrafyadır. Doğanın tam anlamıyla kontrol altına alınamayacağının fark edilmesi, insanların hem doğal hem de insan yapımı en küçük unsurların bile gücünü tanımasını sağlamıştır. Türk toplumunun bu manevi bakış açısı, çok kültürlü bir mirasın geniş bir birikiminden oluşmuştur. Yüzyıllar boyunca farklı inançları temsil eden siyasi yapılar kültürel yönetimleri zıt yönlerde çekmiş olsa da, insanlar topraklarında kalmış ve buna bağlı olarak zanaatlarını da sürdürmüşlerdir. Zanaatla birlikte, inançla gelişen korunma duyguları da varlığını korumuştur. Bugün büyük ölçüde Müslüman çoğunluğa sahip olan Türkiye ve daha geniş Doğu Akdeniz coğrafyası, pek çok uygarlığın ve ekosistemin yükselişine ve çöküşüne tanıklık etmiş; bu nedenle de bünyesinde güçlü ruhani etkiler barındırmaktadır. Zanaat da bu inançlar tarafından şekillendirilmiş ve kendisinden önce gelen tüm geleneklerden beslenmiştir.

Doğal ve politik olayların analitik yöntemlerle açıklanmasındaki gelişimler göz önünde bulundurulduğunda, insanların maneviyattan uzaklaşması doğal bir sonuç olarak görülebilir. Ancak ekolojik unsurlar barındıran bir maneviyatın sürdürülme gereği çağdaş insan toplumunun umut ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Umut, olması istenen bir olayın olacağına dair bir beklenti hâlidir (Muñoz, 2019). Bu durum, bugünden duyulan bir hoşnutsuzluk ve onun doğuracağı gelecekte duyulan bir korkudan kaynaklanır. Umut, bu korkuyla yüzleşmenin bir tepkisidir. Umut sahibi olmak, bireyin

dünyanın mevcut durumundan memnun olmamayı seçtiği anlamına gelir. Umut saflık değildir, aksine değişim iradesini simgeleyen bir araç ve bir güçtür.

Günümüz dünyasında en çok umuda ihtiyaç duyulan mesele ekolojik yıkımdır. Ekolojik yıkım, beraberinde kültürel ve dolayısıyla insani bir yıkımı da getirir. İnsan kimliğini başlangıcından bu yana şekillendirmiş olan ekolojinin kaybı, bizi insan yapan şeylerin de kaybı anlamına gelir. Takının, hem onu oluşturan unsurların hem de onu üreten kişinin iradesinden doğan maneviyatla kurduğu ilişki, onu umudun taşıyıcısı hâline getirir. Takı, bir inanç göstergesidir. Dünyanın mevcut hâlinde memnun olmama kararını ve buna verilen tepkiyi aktif biçimde temsil eder.

2. Türkiye Coğrafyasının Tarihî-Kültürel Dışa Vurumu



Resim 2. İnsan başlı kanatlı aslan (lamassu). Asur İmparatorluğu, MÖ 883-839. Metropolitan Sanat Müzesi'nin nezaketiyle paylaşılmıştır.

Asya'nın en batıdaki kara parçası olarak Avrupa ve Afrika'nın kesişiminde yer alan Türkiye, doğası gereği farklı bakış açılarının buluşma noktası olmuştur (Şekercioğlu vd., 2011). Günümüz Türkiye topraklarının büyük bir bölümü, sırasıyla Kafkasya, İran-Anadolu ve Akdeniz biyomlarını kapsayan üç önemli biyoçeşitlilik sıcak noktasının kesişiminde yer alır. Bu ekolojik çeşitlilik, kültür ve zanaatı hem görsel hem de kavramsal olarak zengin ve çeşitli hâle getirmiştir.



Resim 3. İki uzun boynuzlu boğa barındıran Hatti standardı. MÖ 2300. Metropolitan Sanat Müzesi'nin izniyle paylaşılmıştır.

Koruyucu takılar ve inanç bağlamında, hayvanlar en eski konu başlıklarından biridir. Bölgedeki insan faaliyetleri kadar eskiye uzanan örneklerle ortaya çıkar. Hayvanların tanrı ya da güç kaynağı olarak ele alınması, binlerce yıl öncesine tarihlenen takılarda ve zanaat ürünlerinde belgelenmiştir. Günümüz Orta Anadolu'sunda yaşamış erken uygarlıklardan biri olan Hattiler, geyik ve benzeri toynaklı hayvan imgelerini (Resim 3) yalnızca takılarda değil, heykellerde, figürlerde ve gündelik eşyalarda da kullanmalarıyla bilinir.

Aslan-yılan-keçi birleşimi olan Kimera ya da aslan-insan karışımı sfenks figürleri gibi melez varlıklar aynı coğrafi bağlamdan beslenen ortak bir geçmişi paylaşır. Lamassu (Resim 2), kartal-insan-boğa karışımı bir varlık olarak Irak, Suriye, İran ve Türkiye'de heykellerde ve tapınaklarda görülür (Leick, 2002). İnsan dışı güçlerin sahiplenilmesi fikri, bu coğrafyada çok eski zamanlardan beri varlığını sürdürmektedir.

İnsan merkezli düşüncenin güç kazanmasıyla birlikte, tanrı figürleri de giderek daha insan odaklı biçimlere evrilmiştir. İnanç sistemlerinde insan-ötesi dünyanın terk edilmesi, ekolojiye yönelik tutumda köklü bir değişimi işaret eder. Dünyanın boyunduruk altına alınabileceği fikrinin ortaya çıkmasıyla insan egosu büyümüş ve zamanla çevresindeki diğer varlıklara yönelik duyarlılığını

yitirmiştir. Günümüzde, yaklaşan ekolojik çöküş tehdidi karşısında, insanlığın varlığını sürdürebilmesi için doğa olaylarına ve doğal varlıklara yönelik daha derin bir takdir ve saygı geliştirilmesi gerekmektedir. Hayvansî tanrıların kabul gördüğü çağ çoktan sona ermiş olsa da, bu tür uygulamaların izleri hâlâ yaşamlarımızda varlığını sürdürmektedir. Neolitik döneme kadar uzanan balık arzusu, günümüz uygarlıklarını şekillendirmiştir. Mavi yüzgeçli orkinos ve palamut gibi bazı uskumrugiller türleri, mevsimlere bağlı olarak Karadeniz ile Akdeniz arasında çok büyük sürüler hâlinde göç eder ¹. Bu göçler, şehirlerin konumlarını belirlemiş ve günümüze kadar varlığını sürdüren pek çok yerleşimin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Boğaziçi'nden geçen muazzam balık miktarı, başlangıçta Byzantion olarak kurulan İstanbul'u yaşamak için son derece cazip bir yer hâline getirmiştir, çünkü bu bolluk, büyük bir nüfusu besleyebilme kapasitesi sunmuştur. Günümüzde Erdek sınırları içinde yer alan Kyzikos'ta bulunan sikkelerde orkinos balığı tasvirleri görülmüştür. Bu balık göçleri, aynı zamanda dinî takvimde de yer bulmuştur. Ortodoks Kilisesi için Azize Pelagia Günü, Karadeniz'den palamutların gelişini simgelemektedir (Deveciyan, 2006). Dünyanın belki de en değerli balıklarından biri olan orkinos, yalnızca Akdeniz coğrafyası için değil, birçok küresel kültür için de büyük önem taşımaktadır; Fenikelilerin binlerce yıl öncesine uzanan orkinos avcılığı kayıtları bunun bir göstergesidir (Telesca, 2020). Ancak günümüzde palamutların ortalama boyutları ve avlanma miktarları geçmiştekiyle kıyaslanamayacak ölçüde değişmiş ve mavi yüzgeçli orkinos ise Karadeniz'de tamamen yok olmuştur. Balıkçılık teknolojilerindeki gelişmeler, deniz yaşamını kalıcı biçimde dönüştürmüş ve bazı balık türlerinin ortadan kalkmasına yol açmıştır.



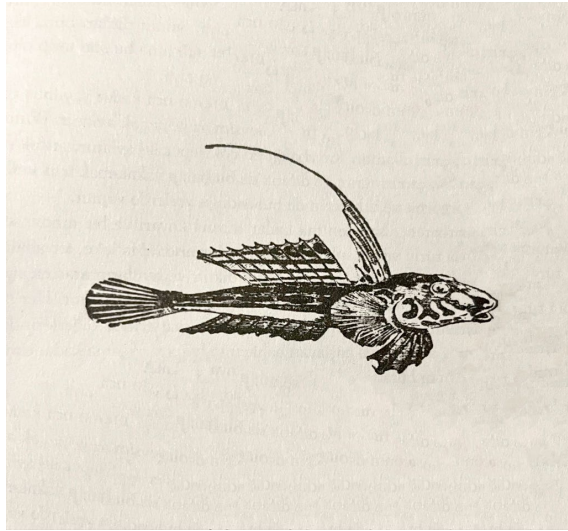
Resim 4. Domuz ile orkinos sikkesi, Kyzikos (Erdek) menşeli. Wildwinds sitesinin nezaketiyle paylaşılmıştır.

- 1 Yakın tarihe kadar orkinos Marmara ve Karadeniz'de tükenmiş olarak kabul edilmekteydi; Ukrayna-Rusya savaşını takip ederek Karadeniz'de artan yem balığı bolluğu orkinos sürülerini Ege'den Marmara'ya doğru yeniden çekmektedir.



Resim 5. Ali Vedad Yüner, Scarification, 2025. Kayın, ip, çelik. Fotoğrafçı Rob Chron'un izniyle paylaşılmıştır.

Bu çalışmanın uygulamaya dayalı araştırma bileşeninin bir parçası olarak “Scarification” adlı eser üretilmiştir. Modern ve son derece istilacı balık avlama teknolojilerine bir gönderme olarak, eserin yüzeyine balık ağı desenleri yakılarak işlenmiştir. Av miktarını en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan, adeta ordu büyüklüğündeki endüstriyel balıkçılık teknolojileri balık popülasyonlarını yok etmektedir. Ahşap zanaatına ait muska formları tarihsel balıkçılık referanslarıyla birleştirilerek kaybı simgeleyen bir nesne tasarlanmıştır. Bu kaybın kabulüyle birlikte değişim umudu da doğabilir, keza kaybın farkına varmak, dünyanın mevcut durumuna karşı bir hoşnutsuzluk hissi yaratabilir.



Resim 6. Üzgün balığı, Karekin Deveciyan'ın kitabı Türkiye'de Balık ve Balıkçılık'ta resmedildiği gibi. Sanatçı bilinmiyor, yayımlanma yılı 1915. Aras Yayıncılık'ın nezaketiyle paylaşılmıştır.

Balıklar, Doğu Akdeniz coğrafyasında kültürü şekillendirmiş, bolluk ve şölenin simgesi olmuştur. Sembolik açıdan büyük önem taşıyan balıklar yalnızca tüketim amacıyla değerlendirilen türlerle sınırlı değildir. Günümüzde “değersiz” olarak görülen, ekonomik açıdan düşük değere sahip ve genellikle yenmeyen türler de bu kapsamdadır. Bunlardan biri olan üzgün balığı (Resim 6), günümüzde Türkiye sularında nadiren rastlanan bir balıktır ve ticari dip balıkları avlanırken çoğunlukla yan av (bycatch) olarak yakalanır. Halk inanışına göre üzgün balığının iyileştirici özellikleri vardır; hasta bir kişinin göğsüne yerleştirildiğinde onu hastalıklarından arındırdığına inanılır. Günümüzde nadir bulunmasının nedenlerinden biri de, bu iyileştirici özelliklerine duyulan yüksek talep olmuştur.

3. İslamî Takı Unsurları

İlerleyen teknoloji ile birlikte insanlar inanç kaynaklarını doğal unsurlardan ayırarak giderek daha antroposentrik yapılara uyarlamayı yeğlemiştir. İslamî koruyucu takılar, duaların ve ayetlerin taşınabilir nesneler içine yerleştirilmesi yoluyla koruma sağlar. Osmanlı İmparatorluğu dönemine ait koruyucu bir form olan “hamaylı gerdan”, içinde çoğunlukla Kur’an ayetlerinin yer aldığı duaların muhafaza edildiği çoklu bölmelere sahip bir gerdanlık biçimidir.



Resim 7. Hamaylı gerdan, Osmanlı, 19. yy civarı. Gaziantep Kültür Tarihi Müzesi’nin izniyle paylaşılmıştır.

Bu takı formunun bir başka eşleniği de muskadır. Muska, genellikle içinde dua bulunan ve boyna asılan üçgen biçimli bir kese şeklinde yapılan koruyucu bir nesnedir. Günümüze ulaşan hamaylı gerdan ve muska örneklerinin büyük bölümü, İslamî gelenekte olduğu gibi insan ve hayvan tasvirlerinden kaçınma ilkesine uygun olsa da, daha eski bazı örneklerde zaman zaman hayvan temsillerine

rastlanır ve bu İslamî geleneğe aykırı bir görünüm sunar. Bu olgu, zanaat aracılığıyla İslam öncesi geleneklerin—ister pagan, ister Hristiyan, ister avcı-toplayıcı pratikler olsun—değişimlere direnerek varlığını sürdürdüğünün bir kanıtı olarak değerlendirilir. Bir kez daha görüldüğü üzere, değişen insanlar değil, değişen kültür olmuştur. Orta Doğu'ya özgü tarihî takı formları, son biçimlerinden bu yana nispeten değişmeden kalmış, yapısal olarak büyük dönüşümler geçirmemiştir. Günümüzde nadiren kullanılırsalar da, hâlâ dinsel bağlamda işlevlerini sürdürmektedirler. Çoklu coğrafi kültür değerlerinin ürünü olan bu takı biçimleri, ifade için özgün bir alan sunar; ancak Türkiye'de çağdaş sanat alanlarında bu kültürel etkinin potansiyeli çoğu zaman yeterince değerlendirilememiştir.

4. Çağdaş Sanatın Türkiye'de Sahiplenilmesi

Çağdaş sanat Türkiye'de kalıcı bir zemin bulmakta zorlanmış, çoğunlukla yalnızca kentlerdeki sosyoekonomik olarak ayrıcalıklı kesimlere erişebilmiştir. Bunun nedenlerinden biri, Türkiye toplumunda sekülerleşmenin sorunlu bir şekilde gerçekleşmiş olmasıdır. İnsan ve hayvan temsillerini “Tanrı'yı taklit etme” korkusuyla sınırlayan İslamî yaklaşım, Batı'dan ithal edilen temsil özgürlüğüne sahip sanata karşı toplumda yanlış bir dışlayıcılığa yol açmıştır. Oysa Batı sanatının (ve kültürünün) temelleri olan Greko-Romen gelenek, büyük ölçüde Osmanlı İmparatorluğu ile aynı coğrafyada şekillenmiştir. Çağdaş sanatın İslam ile uyumsuz olarak yorumlanması, Türk çağdaş sanatını kültürel bağlamdan yoksun, steril ve genel geçer bir evrensellik alanına sıkıştırılmıştır. Bu alan, toplumun kültürel yaşam alanlarının yanında var olsa da onlardan tamamen kopuk bir şekilde konumlanmıştır. Sanata erişimin—hem kavramsal hem de fiziksel olarak—orta ve alt sosyoekonomik sınıflar için sınırlı oluşu dünya çapında görülen bir durumdur; ancak bu durum, eşitsizliğin yüksek olduğu ve temsile dair tartışmalı yaklaşımların bulunduğu Türkiye gibi ülkelerde daha belirgin hâle gelir.

Kültürel olguların çağdaş sanat alanlarına entegre edilmesi, bu erişim sorununu aşmada bir köprü kurabilir ve ekolojik iç içelik ile umut kavramlarının daha geniş bir izleyici kitlesi tarafından deneyimlenmesini sağlayabilir. Sanatın anlaşılabilirliğini farklı sosyoekonomik katmanlara açmanın yanı sıra, tarihsel zanaata yönelme arzusu da çağdaş alanda bir sığınak bulma ihtiyacını karşılar.

Çağdaş sanat üreticileri ve tüketicileri, çoğu zaman mevcut çağdaş alanın sunduğu içeriklerden tatmin olmayarak kadim olana yönelir; bu geçmiş, bağlamından koparıldığı için oldukça yoruma açık ve romantize edilmiş bir ilkel geçmiş algısı üretir. Bu durum, çağdaş sanatta tekrar eden bir tema hâline gelmiştir; geçmiş topluluklara atfedilen “büyü” ve gizem, sanatçının değişim yaratma gücünü yeniden çağırmasına imkân tanır. Bu da çağdaş sanatın steril “beyaz küp” ortamında uzun zamandır aranan bir güç arzusuna karşılık gelir (Lippard, 1983).

Değişim gücüne, yani “büyüye” duyulan ihtiyaç anlaşılabilir vaziyettedir, çünkü çağdaş sanatın arzu edilen gelecek tahayyülleri üretmekte başarısız olması, insanları umudu ve değişim gücünü başka alanlarda aramaya yöneltmiştir. Bu arayış özellikle, zaman açısından bizden kopuk görünen toplumlarda daha güçlü hissedilir. Ancak bu mesafe, geçmişi kolayca yeniden hayal etmeye imkân verirken, aynı zamanda onun olası anlamlarını ve ruhani bağlamlarını basitleştirerek yanlış temsil

etme riskini de taşır. Geçmişe ait referansların bu şekilde “yeniden sahiplenilmesi”, kadim olanın çocukça ya da fantastik bir şeye indirgenmesine yol açarak onun potansiyel anlamını zedelemiştir. Oysa bu tür bir kaynağı kullanabilmek için, bugünün ve geçmişin bağlamsal farklarının açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. Takı bağlamında referans alınan ve “büyü” olarak adlandırılan bu olgu, insanın ekolojik ağı diğer üyeleriyle eşit güçte olduğu tarih öncesi toplumlara dayanır. Günümüzde insan, doğa üzerinde kontrol sahibi olduğu düşüncesini taşısa da, bilimsel gelişmeler doğanın içinde olduğumuzu ve onu bütünüyle kontrol edemeyeceğimizi giderek daha açık biçimde ortaya koymaktadır.

Bu geçmiş ile şimdi arasındaki paralellik, tarihsel referansların neden çekici olduğunu açıklar. Sanayi Devriminden bu yana alışık olunan biçimde doğanın öngörülebildiği düşünülse de, bugün hâlâ değiştiremeyecek ya da kontrol edilemeyecek süreçler keşfedilmektedir. Bilimsel ilerlemelere rağmen doğanın tam anlamıyla tahmin edilebilmesi, aslında hiçbir zaman doğanın üzerinde olunmadığını ve potansiyel olarak da olunamayacağını göstermektedir.

Burada kastedilen, Tanrı'nın varlığı ya da yokluğu değil, tüm varlığı etkileyen, algılanabilir ve kapsayıcı bir gücün kabulüdür: Doğa. Bu gücün farkına varmak, tüm ruhani uygulamaların ortak noktasını oluşturur. Bu “büyü”, yani değişim iradesi olarak umut, her zaman mevcuttur. Bu araştırma kapsamında üretilen takılarda referans alınan bu güç ilkel ya da eski değil, ekolojik ağına sağlıklı işleyişi için gerekli olan temel bir farkındalıktır.

Geçmiş ve bugünü iç içe geçirmek, ekoloji ve kültür iç içeliğini de çağdaş takı sanatı için düşünsel olarak mümkün kılar. Çağdaş takı bağlamında, kültürel referanslar üzerinden ekolojik temalara odaklanmak, konuyu özgün bir biçimde ele alma imkânı sunar.

5. Çağdaş Takı Sanatında Ekolojik/Kültürel İzler

Bedende dua taşıma arketipi yalnızca İslam'a özgü değildir, çağdaş takıda da sıkça karşılaşılan bir temadır. Lori Talcott ve Chequita Nahar gibi sanatçılar, takı aracılığıyla bedene “büyü” ve maneviyat yerleştirme üzerine çalışmışlardır (Resim 8). Kültürel arka planlarından beslenerek ürettikleri eserlerde, bu büyü ve anlam; bazen duaya yapılan metinsel gönderme, bazen bir tanrı ya da sunu formundan türeyen fiziksel bir yapı, bazen de yalnızca üretim sürecine yüklenen niyet aracılığıyla nesneye aktarılır.



Resim 8. Switi Watra, Chequita Nahar, 2018. Meşe. Galerie Marzee'nin izni ile paylaşılmıştır.



Resim 9. Mouse, Erik Lijzenga, 2025. Meşe. Sanatçının izniyle paylaşılmıştır.

Ahşap, kültürel pratiklerden bağımsız düşünüldüğünde de çağdaş takı alanında sıklıkla görülen bir malzemedir. Takıda ahşabın kullanımı oldukça yaygındır; genellikle oyma tekniğinin uygulandığı, böylece konuya daha fazla “özen” ve duyarlılık atfedildiği işlerde tercih edilir. Beklenmedik malzemelerle üretilerek şok veya mizah etkisi yaratmayı amaçlayan işler de, sıradan görünen bir nesneye değer atfetmek için sıklıkla ahşabı kullanır. Erik Lijzenga’nın “Mouse” (Resim 9) adlı işi, ahşabın sıradan bir nesneye özen duygusu yaratan bir araç olarak kullanıldığı ve sıradan bir farenin arzulanabilir bir nesneye dönüşmesi üzerine tartışma yarattığı örneklerden biridir. Bu örnekte yalnızca ahşap değil, aynı zamanda oyma işleminin kendisi de bu anlamı güçlendirir; çünkü oyma, yoğun emek ve dikkat gerektiren bir süreçtir ve bu nedenle değer üretimi açısından oldukça etkilidir.



Resim 10. Philipp Spillmann. Blue Shell, 2023. Kıyıya vurmuş balık ağı şamandıralarından oyma, galvanize çelik, çelik vida, çelik iğne. Klimt02.net’in izniyle paylaşılmıştır.

Benzer şekilde İsviçreli takı sanatçısı Philipp Spillmann, oyma tekniğini kullanarak bunu deniz temaları, plastik kirliliği ve deniz yaşamı bağlamına taşır. Kıyıya vuran plastik atıkları oyarak işleyen Spillmann, olumsuz bir malzemeden anlamlı bir eser üretir; böylece takı aracılığıyla kirlilik konusuna dikkat çeker. “Blue Shell” (Resim 10) çalışmasında görüldüğü gibi, deniz atıklarını yüksek değer çağrıştıran bir takı nesnesine dönüştürmek, takı takanın ve izleyicisinin kirlilik ve değer ilişkisi üzerine düşünmesini teşvik eder.



Resim 11. Meryem Ana ve Çocuk İsa oyma sürecinde. Zeytin ahşabı. Beytullahim Ahşap Fabrikası’nın izni ile paylaşılmıştır.

Hem oyma tekniği hem de ahşap malzeme, bir nesneye “özen” yükleyebilme kapasiteleri nedeniyle bu araştırmanın uygulamalı araştırma kapsamında arzu edilen araçlardır. Ancak ahşabın kültürel özgüllükleri onu özellikle uygun kılar. Bu nedenle eser üretimi kapsamında ruhani çağrışımı nedeniyle malzeme olarak en uygun seçeneğin zeytin ağacı olduğu görülmüştür. Zeytin ağacı Akdeniz havzasına ve Orta Doğu’ya özgüdür ve bu nedenle hem İbrahimi hem de daha eski dinlerin teolojisini etkilemiştir. Filistin’in Batı Şeria bölgesinde yer alan ve Beytullahim olarak bilinen şehir, Hristiyan ikonografisine yönelik zeytin ağacı oymacılığı geleneğiyle tanınır (Resim 11); bu şehir, İsa’nın doğum yeri olarak kabul edilir ve üç İbrahimi din için de kutsal toprakların bir parçasıdır.

Daha da ilginç, “Beytullahim” isminin kökeninin büyük olasılıkla Mezopotamya veya Kenan kökenli bereket tanrısı Laḫmu ve onun dişi karşılığı olan Lahamu ile ilişkili olmasıdır (Blincoe, 2018). Orta Doğu yerleşimlerinde sıkça gözlemlenen bu ruhani ve toplumsal süreklilik, aslında “kadim” olarak adlandırılan pratiklerin sabit olmadığını, sürekli dönüşen yapılar olduğunu gösterir.

Bu toprakların çoklu ruhani yapısı ve zeytinin bölge için taşıdığı önem göz önüne alındığında, zeytin ağacını bir malzeme olarak kullanmak anlamlı hâle gelmiştir. Teknik açıdan da zeytin ağacı oldukça elverişlidir; sert yapısı sayesinde hem parlaklık hem de ince detay tutma kapasitesi yüksektir ve bu da doku araştırmaları için olanak sağlar.



Resim 12. Ali Vedad Yüner, Evil eye, 2025. Zeytin ahşabı, ip. Fotoğrafçı Rob Chron'un izniyle paylaşılmıştır.

Zeytin üzerinde yapılan çalışmalar, özellikle “Evil Eye” (Resim 12) adlı eserde olduğu gibi bu Beytullahim oymacılığı ve nazar boncuğu gibi kültürel öğelerden ilham alınmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu eserde İslamî cami motifleri ve nazar sembolünü hayvansı bir formda oyulmuş zeytin ahşabına işleyerek takının çok katmanlı yapısına atıfta bulunulmuştur. Tarihi kaynaklardan alınan ilhamla üretilen bu eser çağdaş takı disiplininin bir parçası olmuştur.

6. Sonuç

Araştırmayı esere dönüştürme sürecinde farklı çıkarımlar gözlemlenmiştir. Bu çıkarımlardan biri doğal unsurların aslında takının en soyut formunda bile bulunduğu fark edilmesidir. Takının doğal malzeme üzerine kurulan pratiği, her takı eserini istenen veya istenmeyen şekilde yerkürenin bir eseri hâline getirmektedir. Somut doğal unsurların takı eseri üretiminde ilham kaynağı olarak kullanılması sürecinde bu doğal kaynak daha güçlü bir şekilde gözlemlenmiş, takının ekolojik tehlikelere karşı oluşturabileceği potansiyel bilincin kuvveti ortaya konulmuştur.

Üretim temelli araştırma esnasında üretilen objelerin takı olarak üretilmesine rağmen, objeler takı hâllerini potansiyel olarak yitirip saf zanaat objelerine dönüşmüştür. Bu takı hâlinin yitirilmesi üretilen objenin takı ile sanat objesi arasındaki varoluş mücadelesinin bir ürünü olarak görülebilir. Yapım amacına bağlı olarak bu istenen veya istenmeyen bir olgu olabilir, bu bağlamda bu eser üreticisinin isteğine bağlıdır. Yazar tarafından yapılan eserlerde objelerin takı hâlleri ekolojik bir amaca

hizmet eden işlevsel bir araca dönüşmüştür. Takı formatının objelere kazandırdığı manevi değer, söz konusu objeler bedende taşınmadığında dahi ele alınan temanın önemini ve vurgusunu artırma gücü barındırmaktadır. Bu bağlamda bir nesneyi, varlığı ya da fikri “takı”ya dönüştürme eylemi, o unsurun taşıdığı anlamsal değeri ve sembolik önemini büyüten dönüştürücü bir etkiye sahiptir.

Türkiye’de karşılaşılan koruyucu takı biçimlerinden alınan ilham, bu nesnelerin giyilebilir olarak meşrulaştırılmasına yardımcı olmuştur; ancak anlam ifade eden takılar üretmek için bu her zaman bir zorunluluk değildir. Bir anlamda üretilen eserler “takıya benzer” ancak takı olmayan bir nitelikte olmuştur; çünkü takının çağrışımları aracılığıyla nesnelere değer ve önem atfedilmekte; ancak bu nesneler mutlaka beden üzerinde taşınma işlevine dayanmak zorunda kalmamaktadır. Üretilen eserler her zaman doğrudan takı olarak okunmasa da nesnelerin manevi ve dinsel çağrışımlar üzerinden kurduğu ekolojik farkındalık çağrısı izleyici tarafından algılanmıştır. Zanaat üzerindeki coğrafi etkinin göz önüne konulması, çağdaş zanaat formları için değerli bir ilham altyapısı oluşturmaktadır.

Kaynakça

- Blincoe, N. (2018). *Bethlehem: Biography of a town*. Nation Books.
- Bursa, P. (t.y.). *Antik Çağda ve Anadolu’da balıkçılık*.
- Deveciyan, K. (2006). *Türkiye’de balık ve balıkçılık* (Vol. 10). Aras Yayıncılık.
- Gumbs, A. P., & Brown, A. M. (2020). *Undrowned: Black feminist lessons from marine mammals*. AK Press.
- Haraway, D. J. (2016). *Staying with the trouble: Making kin in the Chthulucene*. Duke University Press.
- Leick, G. (2002). *A dictionary of ancient Near Eastern mythology*. Routledge.
- Lippard, L. R. (1983). *Overlay: Contemporary art and the art of prehistory*. Pantheon Books.
- Lippard, L. R. (1998). *The lure of the local: Senses of place in a multicentered society*. New Press.
- McLaughlin, P. A., & Lemaitre, R. (1997). Carcinization in the Anomura – fact or fiction? I. Evidence from adult morphology. *Contributions to Zoology*, 67(2), 79-123.
- Muñoz, J. E., et al. (2019). *Cruising utopia: The then and there of queer futurity*. New York University Press.
- Şekercioğlu, Ç. H., Anderson, S., Akçay, E., Bilgin, R., Can, Ö. E., Semiz, G., Tavşanoğlu, Ç., Yokeş, M. B., Soyumert, A., İpekdağ, K., Sağlam, İ. K., Yücel, M., & Dalfes, H. N. (2011). Turkey’s globally important biodiversity in crisis. *Biological Conservation*, 144(12), 2752-2769.
- Telesca, J. E. (2020). *Red gold: The managed extinction of the giant bluefin tuna*. University of Minnesota Press.
- Tsing, A. (2012). *Unruly edges: Mushrooms as companion species: For Donna Haraway*. *Environmental Humanities*, 1(1), 141-154.
- Uğurluer, M. (2016). *Osmanlı dönemi Gaziantep kuyumculuğu* (Vol. 1). Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Gazikültür A.Ş. Yayınları.
- Unger, M. (2020). *Jewellery in context: A multidisciplinary framework for the study of jewellery*. Arnoldsche Verlagsanstalt GmbH.

FROM GEOGRAPHY TO TRADITION: AN ANALYSIS OF GEOGRAPHY'S IMPACT ON THE FORMATION OF CULTURE THROUGH THE LENS OF JEWELRY AND THE IMPORTANCE OF GEOGRAPHICAL INFLUENCE ON ART AND CULTURE

Ali Vedad YÜNER** 

Introduction: Jewelry is a group effort: it is the work of multiple stakeholders even when excluding the human. The Earth provides the metal, organisms provide the minerals, humans do the work and culture provides the context. With several agents at work, it is impossible to consider jewelry as a human-exclusive phenomenon. This presence of multiple entities in the making of jewelry enables the practice to exist as an ecological mediator between nature and human. Delving into examples from history to now in order to emulate similar outcomes through practice-based research, the paper aims to highlight the influence of ecology on culture through the lens of jewelry.

Aim of the Study: The aim of the study is to realize the significance of ecological phenomena in influencing craft and culture through the application of researched precedents through practice. With a focus on Middle Eastern craft, the examples of jewelry and craft analyzed range from prehistoric Mesopotamian examples of protective tomb companions depicting fauna to contemporary art jewelry seeking to draw from such influences in order to service the material to different ideas. Following the identification of intended significance, the paper will argue the importance of ecologically influenced spirituality and consequent craft for the betterment of society as a whole.

Methodology: The paper follows the findings of practice-based research, informed by precedent research of comparable outcomes. Practice-based research takes center stage with the intention to emulate the effect of natural subjects of prehistoric jewelry. Historic research is conducted before the employment of practice in order to maximize the accuracy of intended outcomes. The historic research in question is conducted by way of examining artifacts from the target geography that possess

similar traits of life-representing forms, through a roster of objects picked from museums such as the Metropolitan Museum of Art. Research into current contemporary jewelry trends in conjunction with historical precedents allow for an analysis of what is present in the current cultural sphere of jewelry, and what it might benefit from. Examining and synthesizing stylistic choices from historical and contemporary precedents into a piece will aid in bridging the perceived gap between now and the past, bringing in sought after effects of natural presence into contemporary art.

Findings: It is revealed that jewelry, when treated as a product of human cultural intent, is a highly diverse product of multiple agents. Historically, as seen from the examples of apotropaic examples of evil eye, it often mimics influences from natural entities into human use. In the mechanism of adopting from nature and into jewelry, it is seen that religious and/or spiritual mediators are often encountered. A desired effect/symbol is realised from natural discourse, which then makes its way into cultural output as the outcome of a desire to manifest spiritual intent into lived experience.

It is observed when analyzing precedents of ecologically themed jewelry that in the process of using natural phenomena/entity as spiritual mediators, a heightened awareness of the role of such natural entities is displayed by the maker. This can be the result of several mechanisms:

1. The craftspeople utilizing the natural phenomena as spiritual symbology are highly informed about the ecologies of such phenomena and display an advanced knowledge of the ecosphere. This advanced knowledge can be a product of lived experience, which could then inform craft and culture. While it is impossible to address certainly due to the historic nature of the examined artifacts, a plausible explanation could be that certain societies then were exposed to natural elements more significantly as part of their lived experience, resulting in a more intimate relationship with the subject.
2. A reversed mechanism of ecological awareness can also be proposed, where an infatuation with natural phenomena due to potential religious/cultural connotations lays the groundwork for the maker to be involved with the said natural phenomena. The use of olive wood as a material in Palestinian craft can be an example of this phenomenon, where the tree and its fruit are mentioned in several Abrahamic texts as holy.

The practice-based research component of this paper shows that in the process of making spiritually significant adornment, the maker is obliged to be exceptionally aware of the implications of the depicted natural subject for the adornment piece to have its intended effect. There is a fine line between depicting subjects for purely stylistic reasons as opposed to having a nuanced expression of a certain subject due to its cultural/ecological significance. When attempting to draw from work with a massive time gap between when it was made and the present, it is important to be able to articulate the contextual differences of then and now for the artwork to reach its full effect. Considering work of ecological significance, artists and craftspeople have the ability to delve significantly deeper into the scientific and cultural implications of intended natural subjects, as opposed to having to go through the lived experience of engaging with a natural entity in order to develop work from them.

THE ROLE OF COLORS USED IN INFOGRAPHIC DESIGN ON VISUAL PERCEPTION

İnfoğrafik Tasarımında Tercih Edilen Renklerin Görsel Algıdaki Rolü

Yasemin SESLİ * 
Elif URAL ** 
Zafer ÖZOMAY *** 

Abstract

Color, a crucial element in visual communication, plays a decisive role in the perception, readability, and attention-grabbing nature of information in infographic design. This study aims to determine the impact of color choices on visual perception in infographic design. The research was conducted using a survey model, a quantitative research method. The sample consisted of 190 participants (124 women and 66 men) from among students studying in the field of printing technologies and individuals working in the sector in Turkey. Data were collected online through a structured questionnaire developed by the researchers and analyzed using the SPSS 24.0 software package. Frequency, percentage, and chi-square tests were used in the analysis of the data. In conclusion, it was determined that color selection in infographic design is not only an aesthetic element but also plays a critical role in the effective transmission of information, enhancing visual perception, and directing user attention. Accordingly, it was concluded that using appropriate, balanced, and functional colors in infographic design is one of the fundamental factors that increase the success of the design.

Keywords: Infographics, Color, Visual Perception, Graphic Design, Visual Communication.

* Marmara University, Printing Technologies Department, yasemin.sesli@marmara.edu.tr, 0000-0002-1238-9071.

** Marmara University, Audiovisual Techniques and Media Productions, eozenural@marmara.edu.tr, 0000-0001-8447-7161.

*** Marmara University, Printing Technologies Department, ozomay@marmara.edu.tr, 0000-0002-7650-733X.

How to cite this article/Atıf için: Sesli, Y., Ural, E., & Özomay, Z. (2026). The role of colors used in infographic design on visual perception. *Öneri Dergisi*, 21(66). DOI: 10.14783/maruoneri.1916004

Makale Gönderim Tarihi: 25.05.2026

Yayına Kabul Tarihi: 21.04.2026



Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari
4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Öz

Görsel iletişimde önemli bir unsur olan renk, infografik tasarımında bilginin algılanması, okunabilirliği ve dikkat çekiciliği üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu çalışma, infografik tasarımında renk tercihlerinin görsel algı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de basım teknolojileri alanında eğitim gören öğrenciler ile sektörde çalışan bireylerden oluşan 124’ü kadın ve 66’sı erkek olmak üzere toplam 190 katılımcı oluşturmaktadır. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen yapılandırılmış bir anket formu aracılığıyla çevrimiçi ortamda toplanmış ve SPSS 24.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde ve ki-kare testlerinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak, infografik tasarımında renk seçiminin yalnızca estetik bir unsur olmadığı, aynı zamanda bilginin etkili aktarımı, görsel algının güçlendirilmesi ve kullanıcı dikkatinin yönlendirilmesi açısından kritik bir rol oynadığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda infografik tasarımında hedef kitleye uygun, dengeli ve işlevsel renk kullanımının, tasarımın başarısını artıran temel faktörlerden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnfografik, Renk, Görsel Algı, Grafik Tasarım, Görsel İletişim.

1. wIntroduction

Throughout history, humankind has communicated through shapes and symbols. As Aristotle said, “It is impossible to think without images” (Benson, 1997), infographics are a prime example. Research shows that infographics, used as a visual storytelling tool in the 21st century, facilitate understanding and recall with their striking visuals. It is possible to convey important details to the target audience through infographic designs (Küçük, 2022).

Thanks to advancements in information technology, data is easily accessible, and visual communication, along with data visualization, draws attention to the current and future importance of topics.

Data is one of the most valuable concepts in modern life. The necessity of producing and using personal data and data on a global scale, and consequently the intense flow of information today, makes it crucial that such data is easily understandable and fast for everyone. Therefore, designers need to possess analytical thinking, analysis, hierarchical structure-building, and the ability to effectively use graphics and visuals (Altın, 2018).

1.1. Infographic

Infographics, which consist of visually appealing materials, play a significant role in information presentation and their increasing popularity stems from the use of books, starting from preschool and continuing throughout people’s educational lives, based on reading comprehension skills.

Today, infographics are used in various fields of education. With the development of computer technologies, it is known that infographic designers also extensively use graphic design programs in the media or graphic arts fields. With the increasing use of infographics, they are seen to be used

more intensively in the advertising sector and media tools (Yavuz, 2020). Infographics have created an alternative in information transfer due to their organized presentation of information, creation of class-based data, attracting attention with different designs, rapid transfer of text and data, and interaction in different fields. “Infographics are visual tools that make text easier and faster to understand” (Smiciklas, 2012).

“The London Underground Map designed by technical draftsman Harry C. Beck in the 1930s (Figure 1) is a fine example of infographic design” (Uyan Dur, 2014).

Figure 1. Infographic example (London Underground)



(Source: <https://www.ltmuseum.co.uk/collections/collections-online/maps/item/1992-852>)

1.2. Color

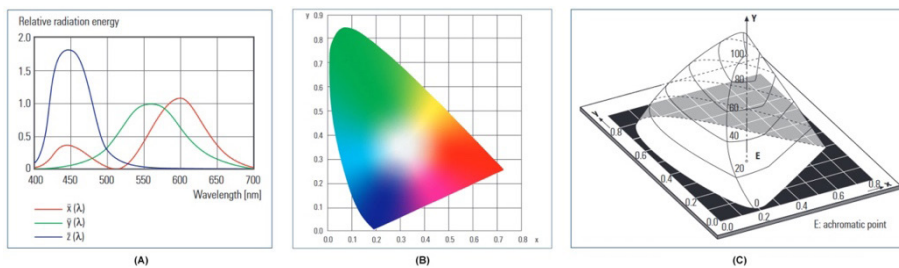
Research shows that colors have different psychological effects. These different effects can depend on gender, age, and cultural background. Furthermore, the emotions a color evokes in people can also vary (Ak-tekun, Şimşek & Kaplan, 2011). Studies show that when creating a new infographic, logo, or logotype, general design rules should be applied. However, even more important than these basic rules is the use of the right color (Özomay & Özomay, 2021). Therefore, when creating infographic designs, it is necessary to adhere to the basic rule and determine the colors according to the needs of the target audience groups (Ceylan, 2015).

In the 17th century, the English physicist Isaac Newton projected seven colors—red, orange, yellow, green, blue, indigo, and violet—onto a white screen by reflecting a single ray of light, which he called the “solar spectrum,” through a prism (Parramon, 1994).

In 1802, the English scientist Thomas Young developed the “trichromatic (three-color) color theory” and put forward the wave theory of light (Per, 2012).

CIE is the abbreviation for the International Commission on Illumination. In 1931, the International Commission on Illumination introduced the standard colorimetric observer and standardized the XYZ values as tristimulus values that can define any color that can be perceived by an average human (observer) (Tkalcic & Tasic, 2003). In human color perception, the CIE $L^*a^*b^*$ color space is related to physiological characteristics (Figure 2) (Sesli & Hayta, 2023).

Figure 2. (A) Standard Color Matching Functions. (B) CIE (x,y,Y)



Chromatic Diagram (CIE Color Space, CIE Color “Triangle”). (C) CIE Color Solid.

(Source: Kipphan, 2001).

1.2.1. Use of Colors

When designing infographics, colors should be determined in accordance with the needs of the target audience (Ceylan, 2015). The principles to consider when using color elements in information design are as follows; colors should be used in a way that emphasizes and complements the message, taking into account their functional properties; they should reflect the psychological effects and meanings they contain (Akpolat & Akgül, 2024). Excessive use can significantly alter color perception and visual quality (Özomay & Özdemir, 2020, Çölük, 2025). Particular attention should be paid to the effect of ambient light in environmental designs. It is also a critical parameter in terms of color stability and surface interaction (Hayta, Oktav, Özomay & Duru, 2022, Adeel, Ozomay, Ozomay & Massadikova, 2025). In digital information designs, color adjustments between screens need to be controlled. User deficiencies and needs are factors to consider when choosing colors (Uyan Dur, 2014, Yan, 2017).

1.2.2. Color Selection and Its Psychological Effects

When choosing colors, a person’s gender, age, and environmental conditions are important. Colors affect people in terms of psychology, production and consumption habits, health, and mental and physical characteristics (Sesli, Ozomay, Kandirmaz & Ozcan, 2018).

Psychologically, warm colors with high wavelengths such as yellow, red, and orange, and cool colors with short wavelengths such as blue, purple, and green are used. Warm colors give us a feeling of

closeness, while cool colors give us a feeling of distance. Visually perceived colors are an element that serves aesthetic purposes and has many emotional effects (Kınık & Öztürk, 2017). Some known psychological effects include calming and peaceful blue and green, stimulating and motivating yellow, and creating a feeling of fire and hunger in red (Yalur, 2019).

Colors create various effects on people. Cleanliness, joy, hope, purity, love, and forgiveness are associated with the color white. Regret, nobility, and sentimentality are associated with the color gray. Brown symbolizes old age, comfort, naturalness, friendship, and maturity. Pink represents femininity. Orange is the color of youth, warmth, courage, resilience, and joy. Red represents love, affection, wealth, nobility, excitement, danger, and sin. Green symbolizes youth, inexperience, growth, richness, freshness, and tranquility. Blue is the color of peace, loyalty, depression, gentleness, silence, and conservatism. Purple symbolizes melancholy, drama, seriousness, grandeur, sovereignty, and deceit. Black symbolizes mourning, seriousness, death, sadness, mystery, and delicacy. Yellow is the color of happiness, cowardice, betrayal, reason, illness, hospitality, maturity, abundance, warm days, sunshine, and light (Ambrose & Harris, 2020).

1.2.3. Cultural Meanings

People have expressed the emotions they experience, such as sadness, joy, and excitement, through colors, and these expressions have varied depending on the culture (Özomay & Özomay, 2021). Therefore, colors have been used with different meanings in different cultures. For example, white evokes purity. In the West, white wedding dresses are preferred. In contrast, in Asia, white is an expression of mourning and grief. In Japan, white carnations represent death (Uçar, 2004). In China, white wedding dresses are not preferred because white symbolizes mourning (Akkin, Eğrilmez & Afrashi, 2004). The color black, in many countries, expresses emotions such as mourning, fear, death, and despair (Akkin, Eğrilmez & Afrashi, 2004; Kılınçarslan & Fidan, 2012). In China, black symbolizes winter and the north, while in Ancient Egypt and North Africa, it represents fertility and abundance. Colors are known to have many effects on individuals, such as their thought patterns and cultural environment (Çalışkan, Karadağ & Çalışkan, 2010). The presence of these effects on individuals and the cultures of societies seems like a quite natural process (Çalışkan & Kılıç, 2014).

1.2.4. The Use of Color in Infographics

Infographic design uses visual design elements such as graphics, color, typography, pictograms, and icons instead of text (Sesli, 2024). For a good infographic, the design elements, typography, page layout, color, and visual elements (icons-pictograms) must be designed according to the purpose and target audience. Infographics, when used correctly with design elements, are effective, enjoyable to learn, informative, persuasive, and allow us to access a lot of information in a short time (Köksal, 2021). It is impossible to think about creating an infographic without considering the concept of color. Colors are used to emphasize information for people and societies. When it is desired to highlight points that will attract attention and interest in the design, using bright and contrasting colors is a more appropriate choice (Karataş, 2003).

Infographics are currently seen as a marketing tool. They are used in displaying multiple statistics due to their ease of use and ability to attract attention (Cengizhan, Doğan, Ural, Akar & Cin, 2019). Infographics have gained great importance, especially with the increasing use of social media (Küçük, 2022).

2. Research Method

This study is descriptive survey research based on a quantitative research approach aimed at determining the effect of color preferences in infographic design on visual perception. Survey research methods aim to reveal the current state of attitudes, perceptions, and behaviors of individuals within a specific population (VanderStoep & Johnson, 2009). Accordingly, this research examines the color preferences in infographic design, the reasons for these preferences, and the opinions of students studying in the field of printing technologies and individuals actively working in the sector regarding the effects of colors on visual perception.

A structured questionnaire developed by the researchers was used as a data collection tool. The questionnaire consists of two sections. The first section includes questions to determine the demographic characteristics of the participants, such as gender, age, education level, and type of high school graduated from. The second section contains questions to determine the participants' opinions on color preferences in infographic design, color combination choices, and the effects of colors on readability, attractiveness, and visual perception.

Data were collected using an online survey method. The obtained data were analyzed using the SPSS 24.0 statistical package program. In the analysis of the data, frequency (f) and percentage (%) analyses were first applied to determine the demographic characteristics of the participants and the distribution of their color preferences. In addition, the chi-square test was applied to examine the relationships between participants' color preferences and various variables. The statistical significance level was accepted as $p < 0.05$ in the analyses.

Through this method, the systematic way in which the colors used in infographic design are evaluated in terms of user perception, attractiveness, readability, and overall visual impact was revealed.

2.1. Population and Sample

The research population consists of students studying in the field of printing technologies in Turkey and individuals actively working in the printing, graphic design, and related sectors. This population aligns with the research objective in that it includes individuals with direct or indirect knowledge and experience in infographic design and color usage.

The research sample was determined using the convenience sampling method. Convenience sampling is based on selecting individuals who are easily accessible to the research and who voluntarily participate. This method is widely used, especially in research where time, cost, and access limitations exist.

A total of 190 people participated in the research. Of these participants, 124 (65.3%) were women and 66 (34.7%) were men. The majority of participants were between 18 and 25 years old, and associate and undergraduate students were predominantly represented. The fact that participants are studying in or actively working in printing technologies, graphic design, and related fields ensures the acquisition of meaningful data relevant to the research objective.

This sample size is considered sufficient for the statistical analysis and interpretation of the relationships between color preferences and visual perception in infographic design.

2.2. Data Collection Technique

In this study, a structured questionnaire developed by the researchers based on a literature review was used as a data collection tool. The questionnaire was prepared by examining previous studies in infographic design, color theory, visual perception, and graphic design, and questions appropriate to the research objective were formulated accordingly.

The questionnaire consists of two sections. The first section includes questions aimed at determining the demographic characteristics of the participants, such as gender, age, education level, and type of high school graduated from. The second section contains multiple-choice and Likert-type questions aimed at determining the participants' color preferences in infographic design, their choices of color combinations, and their opinions on the role of colors in attractiveness, readability, perceptibility, and visual impact.

Data was collected on a voluntary basis using an online survey method. This method allowed for the collection of data from individuals with different educational levels and those actively working in the sector.

2.3. Data Analysis Technique

The data obtained within the scope of the research were analyzed using the SPSS 24.0 (Statistical Package for the Social Sciences) statistical software package. In the first stage of the analysis process, demographic data of the participants and their color preferences in infographic design were analyzed using descriptive statistics with frequency (*f*) and percentage (%) values. These analyses revealed the general trends of the participants.

In the second stage of the analysis process, the chi-square test was applied to examine the relationships between the participants' color preferences and their evaluations of the infographic design. The chi-square test was used to determine whether the relationship between categorical variables was statistically significant.

In all statistical analyses used in the research, the significance level was accepted as $p < 0.05$. The findings are presented in tables and interpreted in line with the purpose of the research.

2.4. Characteristics of the Research Sample

The demographic characteristics of the research sample, including gender, age, education, and type of high school graduated from, are given in Table 1.

Table 1. Distribution of Survey Participants According to Demographic Characteristics Regarding Gender, Age, Education and Type of High School Graduated From

Demographic Characteristics	Choice	Frequency (f)	Percentage (%)	Total (%)
Gender	Woman	124	65,3	100
	Man	66	34,7	
Age	14-17	7	3,7	100
	18-21	113	59,5	
	22-25	48	25,3	
	26-29	8	4,2	
	34-37	4	2,1	
	38-41	2	1,1	
	42-45	3	1,6	
	46-49	1	0,5	
	50 years and older	4	2,1	
Education	High school/Vocational high school	16	8,4	100
	Associate degree	92	48,4	
	Undergraduate	70	36,8	
	Master	8	4,2	
	Doctor's degree	4	2,1	
Type of High School Graduated From	Industrial vocational high school	15	7,9	100
	Anatolian High School	83	43,7	
	Anatolian vocational high school	51	26,8	
	Imam Hatip High School	17	8,9	
	Private high school	8	4,2	
	Fine Arts High School	3	1,6	
	Social sciences high school	2	1,1	
	Other	11	5,8	

Table 1 shows that the majority of participants are women (65.3%). Regarding age distribution, the majority of the sample consists of young adults aged 18-21 (59.5%), followed by the 22-25 age group (25.3%).

In terms of education level, approximately half of the participants are associate degree students or graduates (48.4%), while 36.8% hold a bachelor's degree. Examining the type of high school graduated from, Anatolian High School graduates are the most numerous (43.7%), followed by Anatolian Vocational High School graduates (26.8%). These data indicate that the sample is predominantly composed of young people pursuing university-level education.

3. Findings and Discussion

The findings regarding participants' infographic design were presented using frequency and percentage (%) in descriptive analysis.

Table 2. Distribution of Prior Training in Infographic Design

Have you previously received any training related to infographic design?	n (f)	% (%)
Yes	40	21,1
No	150	78,9
Total	190	100

Table 2 shows that 78.9% of the survey participants had not received prior infographic training.

Table 3. Distribution of Preference for Which Three Colors Would Be Chosen in Order of Priority If Color Selection Were Necessary

If you had to choose colors, which three colors would you prioritize?		Frequency	%
Red	First	85	44,7
	Second	38	20
	Third	45	23,7
Blue	First	79	41,6
	Second	62	32,6
	Third	32	16,8
Green	First	48	25,3
	Second	70	36,8
	Third	59	31,1
Yellow	First	42	22,1
	Second	53	27,9
	Third	80	42,1
Purple	First	45	23,7
	Second	52	27,4
	Third	80	42,1
Orange	First	28	14,7
	Second	51	26,8
	Third	88	46,3
Black	First	105	55,3
	Second	33	17,4
	Third	35	18,4
White	First	87	45,8
	Second	42	22,1
	Third	41	21,6

Table 3 shows that 55.3% of participants chose black, 45.8% chose white, and 44.7% chose red as their first choice. 36.8% chose green, 32.6% chose blue, and 27.9% chose yellow as their second choice. For their third choice, 46.3% chose orange, 42.1% chose yellow and purple, and 31.1% chose green. The findings indicate that the majority of participants primarily chose black as their first color, green as their second, and orange as their third.

Table 4. Distribution of Preferred Color Combinations

Which color combinations do you prefer?	Frequency	%
Single color (monochrome)	30	15,8
Similar colors (analog)	65	34,2
Contrasting colors (complementary)	57	30
Three-color combinations (triadic)	34	17,9
Other	4	2,1
Total	190	100

Table 4 shows that 34.2% of participants preferred similar colors, while 30% preferred contrasting or complementary colors.

Table 5. Distribution of Color Preferences for Making an Infographic Eye-Catching and Engaging

What colors do you think should be used to make an infographic eye-catching and engaging?	Frequency	%
Bright and vibrant colors	94	49,5
Bright and vibrant colors, Pastel shades	13	6,8
Bright and vibrant colors; pastel shades; dark and deep colors.	2	1,1
Bright and vibrant colors; Pastel tones; Neutral colors (gray, white, black)	6	3,2
Bright and vibrant colors; Pastel tones; Neutral colors (gray, white, black); Dark and deep colors	2	1,1
Pastel tones; Dark and deep colors	6	3,2
Pastel tones; Neutral colors (gray, white, black)	1	0,5
Pastel tones; Neutral colors (gray, white, black); Dark and deep colors.	1	0,5
Pastel tones	18	9,5
Neutral colors (gray, white	14	7,4
Dark and deep colors	11	5,8
Neutral colors, dark and deep colors	1	0,5
Bright and vibrant colors, Dark and deep colors	11	5,8
Bright and vibrant colors, Neutral colors	9	4,7
Bright and vibrant colors, Neutral colors, Dark and deep colors	1	0,5
Total	190	100

Table 5 shows that, in order for an infographic to be eye-catching and engaging, 49.5% of participants preferred bright and vibrant colors, while 9.5% preferred pastel tones. The findings indicate that bright and vibrant colors were the most frequently chosen.

Table 6. Participation Levels Regarding the Characteristics of an Infographic

		Frequency	%
I think infographics pique curiosity thanks to their diverse designs.	I absolutely agree	2	1,1
	I agree	3	1,6
	I disagree	71	37,4
	I absolutely disagree	114	60
I think colors have an impact on readability in an infographic.	I absolutely agree	128	67,4
	I agree	59	31,1
	I disagree	2	1,1
	I absolutely disagree	1	0,5
I think data is conveyed quickly in an infographic.	I absolutely agree	81	42,6
	I agree	95	50
	I disagree	12	6,3
	I absolutely disagree	2	1,1
I believe that infographic color perception can vary across different cultures.	I absolutely agree	104	54,7
	I agree	69	36,3
	I disagree	15	7,9
	I absolutely disagree	2	1,1
I believe infographics enhance the effectiveness of information dissemination.	I absolutely agree	91	47,9
	I agree	80	42,1
	I disagree	15	7,9
	I absolutely disagree	4	2,1
I think using too many colors in an infographic creates complexity.	I absolutely agree	80	42,1
	I agree	69	36,3
	I disagree	31	16,3
	I absolutely disagree	10	5,3
I think using too many colors in an infographic can be boring.	I absolutely agree	56	29,5
	I agree	59	31,1
	I disagree	51	26,8
	I absolutely disagree	24	12,6
When designing an infographic, I choose colors based on specific criteria.	I absolutely agree	116	61,1
	I agree	65	34,2
	I disagree	8	4,2
	I absolutely disagree	1	0,5

Table 6 shows that 37.4% of participants disagreed with the statement that infographics arouse curiosity through different designs, and 60% strongly disagreed. Overall, 97.4% of participants disagreed with this statement.

Regarding the statement, “I think colors in an infographic have an effect on readability,” 67.4% strongly agreed, and 31.1% agreed. The overall findings show that 98.5% agreed with the statement that infographics arouse curiosity through different designs.

Furthermore, 50% agreed with the statement that “Data is conveyed quickly in infographics,” and 42.6% strongly agreed. Overall, 92.6% agreed with the statement, “I think data is conveyed quickly in infographics.”

The study found that 54.7% of participants strongly agreed with the statement, “I think infographic color perception can vary across different cultures,” while 36.3% agreed. When the findings are examined, it is seen that 91% believe that infographic color perception varies across different cultures.

Regarding the statement, “I think infographic color perception can vary across different cultures,” 47.9% of participants strongly agreed, and 42.1% agreed. The findings indicate that the majority of participants agreed with the statement, “I think infographic color perception can vary across different cultures.”

The study found that 42.1% of participants strongly agreed with the statement, “I think using too many colors in an infographic creates complexity,” while 36.3% agreed. When the findings were examined, it was determined that 78.4% of participants agreed with the idea that using too many colors creates complexity.

Regarding the statement, “I think using too many colors in an infographic is boring,” 31.1% of participants agreed, and 29.5% strongly agreed. When the findings are examined, it is seen that 60.6% agreed with the statement, while 39.4% disagreed.

Regarding the statement, “When designing an infographic, I choose colors according to certain criteria,” 61.1% of participants strongly agreed, and 34.2% agreed. When the findings are examined, it is seen that the majority agreed with the statement, “When designing an infographic, I choose colors according to certain criteria.”

Table 7. Distribution of Preferred Colors for Making an Infographic Eye-Catching and Engaging

What do you think is the most important factor in infographic color selection?	Frequency	%
Visuals	82	43,2
Contents	55	28,9
Target group	51	26,8
Legibility	1	0,5
Functional suitability and comprehensibility	1	0,5
Total	190	100

Table 7 shows that 43.2% believe visual appeal is the most important factor in infographic color selection. 28.9% consider content a significant factor, while 26.8% believe the target audience is the most important factor.

Table 8. Distribution of Preferences Regarding Which Types of Infographics Require More Careful and Meticulous Color Selection

In which types of infographics do you think colors should be chosen more carefully and thoughtfully?	Frequency	%
Educational materials	20	10,5
Financial and economic infographics	20	10,5
Marketing and advertising infographics	62	32,6
Health and medical infographics	84	44,4
Social media infographics	4	2
Total	190	100

Table 8 shows that 44.4% of the participants in the study thought that colors should be chosen more carefully and thoughtfully in health and medical infographics, while 32.6% thought the same for marketing and advertising infographics.

Table 9. Distribution of Preferences for Which Colors Are More Effective in Digital Infographics

Which colors do you think are most effective in digital infographics?	Frequency	%
Bright and vibrant colors	126	66,3
Pastel tones	31	16,3
Neutral colors	12	6,3
Dark and deep colors	18	9,5
Other	3	1,6
Total	190	100

Table 9 shows that 66.3% stated that bright and vibrant colors are more effective in digital infographics, while 16.3% stated that pastel tones are more effective.

Table 10. Distribution of Preferences Regarding Which Colors Are More Effective in Printed Infographics

Which colors do you think are most effective in printed infographics?	Frequency	%
Bright and vibrant colors	123	64,7
Pastel tones	32	16,8
Neutral colors	14	7,4
Dark and deep colors	18	9,5
Other	3	1,6
Total	190	100

Table 10 shows that 64.7% of participants believe bright and vibrant colors are more effective in printed infographics, 16.8% believe pastel tones are more effective, and 9.5% believe dark and deep colors are more effective.

Table 11. Distribution of How Effective Colors Are in the Success of an Infographic

How effective do you think color is in the success of an infographic?	Frequency	%
Very effective	104	54,7
Effective	68	35,8
Moderately effective.	13	6,8
Less effective	4	2,1
Not effective at all	1	0,5
Total	190	100

Table 11 shows that when asked “How effective do you think colors are in the success of an infographic?”, 54.7% of participants answered that they are very effective, and 35.8% answered that they are effective. When the findings are examined, it is seen that 90.5% believe that colors are effective in the success of an infographic.

4. Discussion and Conclusion

This research examines the role of color choices in infographic design on visual perception, based on the opinions of students studying in the field of printing technologies and individuals working in the sector. The findings reveal that colors have a significant impact on the success, readability, attractiveness, and visual perception of infographic design.

According to the research results, the vast majority of participants (90.5%) stated that colors are effective or very effective in the success of an infographic. This result shows that colors are not only an aesthetic element in visual communication but also a fundamental design component that supports information transfer. This finding is consistent with the views of Ambrose and Harris (2020) and Smiciklas (2012), who stated that colors are an important element that guides perception and increases the effectiveness of the message in visual communication.

The fact that 98.5% of the participants stated that colors in infographics are effective on readability shows that the use of color plays a critical role in the perceptibility of information. The correct use of colors contributes to the creation of visual hierarchy, the highlighting of important information, and the directing of users' attention. This supports the findings of Kınık and Öztürk (2017) that the use of color in typographic design increases readability.

Furthermore, the study determined that the most preferred colors among participants were black, white, and red. The high contrast of black and white, their improved readability, and professional appearance can be considered the primary reasons for these preferences. Red was preferred because it creates a striking and powerful visual impact. This aligns with literature indicating that warm colors are more effective in attracting attention and directing perception (Yalur, 2019).

In terms of color combinations, it was determined that a large majority of participants preferred analog (34.2%) and complementary (30%) color combinations. This result shows that visual harmony and contrast are important together in infographic design. Analog colors provide visual integrity, while complementary colors create contrast and increase attractiveness. This situation reveals that both aesthetic harmony and visual emphasis elements should be used together in an effective infographic design.

According to the research findings, 66.3% of the participants stated that bright and vibrant colors are more effective in digital infographics and 64.7% in printed infographics. This result shows that bright colors play an important role in attracting user attention and enhancing visual perception. It can be said that vibrant colors are perceived more effectively, especially in digital environments, due to screen brightness and light diffusion.

The findings show that 78.4% of participants stated that using too many colors in infographics creates complexity, highlighting the importance of balance and moderation in color use. Excessive color use can cause visual clutter, making information perception difficult and distracting the user. This indicates that colors should be used consciously and controllably in infographic design.

Furthermore, the fact that 91% of participants stated that color perception can vary according to cultural differences reveals that the cultural characteristics of the target audience should be considered in color use. This result shows that colors are not only a physiological but also a cultural and psychological element of perception.

Overall, this research reveals that the use of color in infographic design plays a critical role in terms of visual perception, attention-grabbing, readability, and information transfer. The correct choice of colors enhances the aesthetic value of infographics and makes information transfer more effective and understandable. In particular, using balanced and contrasting color combinations that are appropriate for the target audience directly affects the success of infographic design.

In conclusion, colors in infographic design should be considered not only as an aesthetic element but also as a functional and communicative tool. Designers should consider factors such as target audience, content type, readability, and visual perception when choosing colors to contribute to the creation of more effective and successful infographic designs.

5. References

- Adeel, S., Ozomay, Z., Ozomay, M., Massadikova, G., & Nasir, S. (2025). Microbial pigments in fashion, art, and packaging. *Microbial Colorants: Chemistry, Biosynthesis and Applications*, 385-395, Wiley Online Library.
- Akku, C., Eğrilmez, S. ve Afrashi, F. (2004). Renklerin insan davranış ve fizyolojisine etkileri. *Türk Oftalmoloji Derneği XXXVI. Kongresi*, 33, 274 – 282.
- Akpolat, C., & Akgül, A. (2024). Print quality analysis of stone paper and coated sticker paper used in screen printing. *Applied Sciences*, 14(15), 6668. <https://doi.org/10.3390/app14156668>
- Aktekin, D. B., Şimşek, Y., & Kaplan, B. (2011). Renklerin duygular üzerine etkisi. *Maltepe Tıp Dergisi*, 3(1), 31-33
- Altın, N. C. (2018). Veri görselleştirme ve infografiklerin tasarım eğitimi içerisindeki yeri. *İdil Sanat ve Dil Dergisi*, 7(45), 575-588. <https://doi.org/10.7816/idil-07-45-09>
- Ambrose, G. ve Harris, P. (2020). *Grafik tasarımda renk*. (Çev. Bengisu B.. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Benson, P. J. (1997). Problems in picturing text: a study of visual/verbal problem solving. *Technical Communication Quarterly*, 6(2), 141-160. <https://doi.org/10.1080/105.722.59709364624>
- Cengizhan, S., Doğan, B., Ural, E., Akar, A., & Cin, F. M. (2019). Yükseköğretimdeki engelsiz öğrencilerin fiziksel engelli öğrencilere ilişkin bakış açıları: Marmara üniversitesi örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 573-580. <https://doi.org/10.5961/jhes.2019.347>
- Ceylan, İ. (2015). Amblem ve logo tasarımlarında renklerin dili. *Art-e Sanat Dergisi*, 8(16), 314-330.
- Çalışkan, N., & Kılıç, E. (2014). Farklı kültürlerde ve eğitimsel süreçte renklerin dili. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 69-85.
- Çalışkan, N., Karadağ, E. ve Çalışkan, F. (2010). *Eğitim, iletişim ve öğretmenin beden dili*. Ankara: Kök Yayıncılık.
- Çölük, G. (2025). Bir tanıtım unsuru olan ambalajın markalaşma sürecindeki firmalar için önemi: Pazar incelemesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57, 166-185. <https://doi.org/10.52642/susbed.1620974>

- Hayta, P., Oktav, M., Özomay, Z., & Duru, Ö. A. (2022). Yenilenebilir maddelerle hazırlanan cyan renk ofset baskı mürekkebinin basılabilirlik analizleri. *Anadolu Orman Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 111-115. <https://doi.org/10.53516/ajfr.1168100>
- London Transport Museum (August, 2025), <https://www.ltmuseum.co.uk/collections/collections-online/maps/item/1992-852> Erişim Tarihi: 19 Ağustos 2025.
- Karataş, S. (2003). Öğretim amaçlı web sayfası tasarımında renk kullanımı. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2).
- Kılınçarslan, F. ve Fidan, M. (2012). Giresun üniversitesindeki çalışan kadın personelin renklere bakışı. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4, 38 – 54.
- Kınık, M., & Öztürk, M. S. (2017). Tipografik tasarımda rengin okunurluğa etkisi konusunda öğrenci görüşlerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 327-335.
- Kipphan, H. (2001). *Handbook of print media technologies and production methods*. Germany: Springer.
- Köksal, K. (2021). İnfografiklerin afişlerde grafik tasarım öğesi olarak incelenmesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (Joshas)*, Vol:7, Issue:47, 2597-2601. <http://doi.org/10.31589/JOSHAS.728>
- Küçük, M. (2022). Tasarım kanonu bağlamında izometrik infografikler. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (SMART JOURNAL)*, 8(64), 1929-1944. <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.65067>
- Özomay, M., & Özomay, Z. (2021). The effect of temperature and time variables on printing quality in sublimation transfer printing on nylon and polyester fabric. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (23), 882-891. <https://doi.org/10.31590/ejosat.889147>
- Özomay, Z., & Özdemir, L. (2020). Karton ambalaj üretiminde ofset baskı sonrası selofan uygulamasının renk değişimine etkisinin incelenmesi. *Mus Alparslan University Journal of Science*, 8(2), 757-762. <https://doi.org/10.18586/msufbd.785799>
- Parramon, J. M. (1994). *Resimde renk ve uygulanışı*, (Çev: E. Erduran), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Per, M. (2012). Renk teorisine tarihsel bir bakış. *Yedi Sanat Tasarım ve Bilim Dergisi*, Sayı: 8, s:17-26.
- Sesli, Y. (2024). Serigrafi baskı temel terimlerinin tanımlanması. *Avrasya Terim Dergisi*, 12(1), 15-22. <https://doi.org/10.31451/ejatd.1417615>
- Sesli, Y. ve Hayta, P. (2023). Grafik tasarım ve baskı sistemlerinde renk iletişimi ve renk sorunlarına yönelik tanımlamalar, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XXI, Eğitim Yayınevi*, 2023, 283-304. <https://doi.org/10.24867/GRID-2018-p15>
- Sesli, Y., Ozomay, Z., Kandirmaz, E. A., & Ozcan, A. (2018). The investigation of using zirconium oxide microspheres in paper coating. *Marmara University, School of Applied Sciences, Printing Technologies: Istanbul, Turkey*.
- Smiciklas, M. (2012). *The power of infographics* (1. Baskı). USA: Que Publishing.
- Tkalcic, M. ve Tasic, J. F. (2003). Colour spaces – perceptual, historical and applicational background. *The IEEE Region 8 EUROCON 2003* (ss. 304-308). Slovenia: 22-24 September 2003. <https://doi.org/10.1109/URCON.2003.124.8211>
- Uçar, T. F. (2004). *Görsel iletişim ve grafik tasarım*. İstanbul: İnkılâp Yayınevi.
- Uyan Dur, B. İ. (2014). Data visualization and infographics in visual communication design education at the age of information, *Journal of Arts and Humanities*, 5(3), 39-50.
- VanderStoep, S. W., & Johnson, D. (2009). *Research methods for life: Blending quantitative and qualitative approaches*. Published by Josse-Bass.

- Yalur, E. (2019). İnfografik tasarımında renk kullanımı ve önemi. 4. *Uluslararası İletişim, Edebiyat, Müzik ve Sanat Çalışmalarında Güncel Yaklaşımlar Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı*, Uluslararası İletişim, Edebiyat, 28-29 Kasım 2019, 137-145, Ankara.
- Yan, B. (2017). *Kurumsal mekanda görsel okunaklılık*, (Master's thesis, İstanbul Arel Üniversitesi). <https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.658844>
- Yavuz, V. (2020). İlköğretimde eğitim materyali olarak infografik kullanımı. *Erciyes İletişim Dergisi*, 7(2), 749-766.